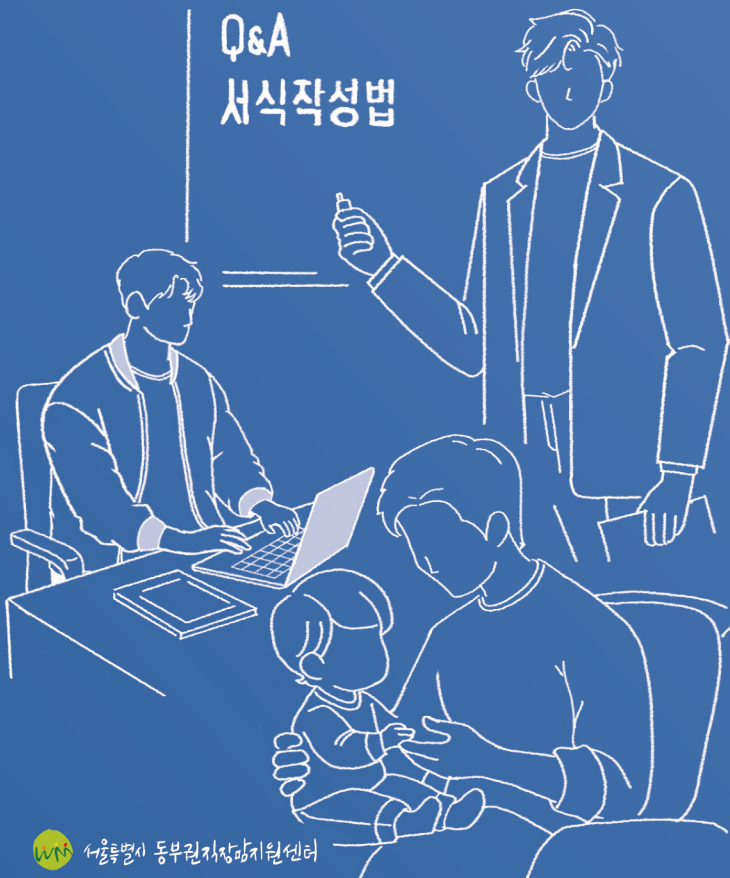


임신·출산·육아기 노동법

활용서

Q&A
서식작성법





임신기 근로자 보호

- Q¹ | 난임치료할 때 받을 수 있는 휴가가 있나요? 07
- Q² | 난임치료휴가는 언제 사용할 수 있나요? 07
- Q³ | 난임치료휴가는 신청하지만, 동료들이 아는 것은 불편합니다. 07
- Q⁴ | 임신 중에는 일하는 시간을 줄일 수 있다고 하던데, 저도 해당이 되나요? 08
- Q⁵ | 임신기 근로시간 단축으로 1일 근로시간이 6시간으로 단축된 경우
휴게시간도 단축되나요? 08
- Q⁶ | 임신 중인데, 출 · 퇴근시간대에 사람들이 많아 힘드네요.
출 · 퇴근시간을 변경할 수 없나요? 08
- Q⁷ | 임신 중인 근로자는 회사에 쉬운 근로로 전환해 줄 것을 요구할 수 있다고
하는데, 쉬운 근로가 무엇인가요? 09
- Q⁸ | 근무시간 중에 태아검진을 받으려면 연차휴가를 사용해야 하나요? 09
- Q⁹ | 정기 태아검진 횟수는 검진주기인가요?
아니면 임신주수에 따른 주기인가요? 09

관련서식

- 난임치료휴가 신청서 10
- 쉬운 근로 전환 신청서 11
- 임신기 근로시간 단축 신청서 12
- 임산부 정기건강진단 신청서 13
- 임신기 업무시각 변경 신청서 14





출산전후 근로자 보호

- Q¹⁰ | 사업주가 거부하면 유산·사산휴가를 사용할 수 없나요? 15
- Q¹¹ | 사업주의 승인이 없더라도 출산전후휴가를 개시할 수 있나요? 15
- Q¹² | 유산·사산 시 태아 사망 시기와 유산·사산 수술 시기가 다른 경우
유산·사산휴가 시작일은 언제인가요? 16
- Q¹³ | 아이가 미숙아로 태어나 중환자실에서 치료 중에 있습니다.
혹시 휴가를 좀 더 길게 쓸 수 있나요? 16
- Q¹⁴ | 근로제공의무가 없는 휴일 또는 휴무일에 출산하게 되는 경우
휴가는 어떻게 되나요? 17
- Q¹⁵ | 출산전후휴가 신청 및 급여 신청 등의 절차가 복잡해요.
어떻게 하면 되나요? 17
- Q¹⁶ | 출산전후휴가 기간 4대 보험 처리는 어떻게 하나요? 19
- Q¹⁷ | 근속기간이 6개월 미만이면 출산전후휴가는 사용할 수 없나요? 20
- Q¹⁸ | 기간제 근로자인데, 출산전후휴가 도중 계약기간이 만료됩니다.
휴가는 어떻게 되나요? 21
- Q¹⁹ | 출산전후휴가 기간 중 회사로부터 임금을 지급받았습니다.
출산전후휴가 급여가 감액되나요? 21
- Q²⁰ | 출산전후휴가 기간 중 회사가 지급하는 월급은 어떻게 계산되나요? 22
- Q²¹ | 회사에서 배우자 출산휴가를 허용하지 않으면 사용하지 못하나요? 23
- Q²² | 배우자 출산휴가 사용기간에 휴일도 포함되나요? 23

Q²³ | 배우자의 출산을 함께 하고자 하는데, 배우자 출산휴가는 반드시 출산한 날부터 사용할 수 있나요? 23

Q²⁴ | (배우자)출산휴가를 사용하고, 육아휴직을 바로 하려고 하는데 회사에 눈치가 보입니다. 한꺼번에 신청해도 되나요? 24

Q²⁵ | 배우자 출산휴가를 분할 사용했는데, 급여는 언제 신청하면 되나요? 24

관련서식

유산·사산휴가 신청서 25

배우자 출산휴가 신청서 26

출산전후휴가 및 육아휴직 신청서 27

배우자 출산휴가(난임치료휴가) 확인서 29

출산전후(유산·사산) 휴가 확인서 31

출산전후휴가 급여등 신청서 33

기간제·파견근로자의 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 지급 신청서 35



육아기 근로자 지원

- Q²⁶ | 육아휴직 기간에 출산전후휴가 기간이 포함되나요? 37
- Q²⁷ | 부모 모두가 육아휴직을 쓰면 육아휴직 기간이 늘어난다고 하던데, 저희도 해당이 될까요? 38
- Q²⁸ | 이전 회사에서 육아휴직 3개월을 사용했는데, 현재 재직 중인 회사에서 남은 육아휴직을 사용할 수 있나요? 38
- Q²⁹ | 사업주의 승인이 없으면 육아휴직을 사용할 수 없나요? 39
- Q³⁰ | 첫째 아이에 대한 육아휴직 중 둘째 아이를 출산하면 어떻게 되나요? 39
- Q³¹ | 육아휴직의 분할 횟수는 어떻게 되며, 분할 후 잔여기간은 어떻게 산정하나요? 40
- Q³² | 첫째 아이 육아휴직 후 둘째 아이 육아휴직을 이어서 사용할 수 있나요? 41
- Q³³ | 육아휴직 기간을 연장할 수도 있나요? 41
- Q³⁴ | 아이가 만 9세가 되면 육아휴직을 연장할 수 없나요? 41
- Q³⁵ | 육아휴직의 잔여기간이 6개월 남았으나, 자녀의 연령이 만9세, 초등학교 3학년입니다. 육아휴직의 잔여기간을 사용할 수 있는 방법은 없을까요? 42
- Q³⁶ | 기간제 근로자인데 육아휴직 도중에 계약기간이 만료될 예정입니다. 육아휴직을 하면 자동적으로 계약기간이 연장되나요? 42
- Q³⁷ | 제 명의의 사업자등록증이 있으면 육아휴직 급여를 받을 수 없나요? 43
- Q³⁸ | 육아휴직 기간 중 아르바이트 또는 부업을 해도 되나요? 43
- Q³⁹ | 임대소득이 월 150만 원 이상인 경우에도 육아휴직 급여를 받을 수 없나요? 44

- Q⁴⁰ | 육아휴직 기간 중 본인의 회사에서 가끔 일해도 되나요? 44
- Q⁴¹ | 육아휴직 중 배우자 출산휴가를 사용할 수 있나요? 44
- Q⁴² |육아휴직 기간 동안 4대보험 처리는 어떻게 하나요? 45
- Q⁴³ |쌍둥이(다태아) 자녀의 경우에도 '부모함께 육아휴직제' 적용을 받을 수 있나요? 46
- Q⁴⁴ |엄마와 아빠 모두가 육아휴직을 하는 경우에 어떤 혜택이 있나요? 46
- Q⁴⁵ |회사에서 제가 신청한 육아기 근로시간 단축 시간은 수용이 어렵다고 해요.
회사가 제안한 근로시간대로 단축해야 하나요? 47
- Q⁴⁶ |육아기 근로시간 단축 시간을 주마다 달리할 수 있나요? 47
- Q⁴⁷ |육아기 근로시간 단축 근무일이 공휴일과 중복되는 경우에는 어떻게 해야 하나요? 47
- Q⁴⁸ |육아기 근로시간 단축 기간 중 연장근로를 할 경우 연장근로수당이 지급되나요? 48
- Q⁴⁹ |육아기 근로시간 단축 중 임신기 근로시간 단축을 신청할 수 있나요? 48
- Q⁵⁰ |육아기 근로시간 단축 기간 중 사업주의 귀책사유로 휴업하게 된 경우
단축 사용 및 급여는 어떻게 되나요? 49
- Q⁵¹ |육아기 근로시간 단축 기간 중 월급이 맞게 계산되었는지 궁금해요. 49
- Q⁵² |육아기 근로시간 단축 기간 동안 4대보험 처리는 어떻게 하나요? 51
- Q⁵³ |육아휴직의 잔여기간이 9개월 남아 육아기 근로시간 단축으로 사용하고 싶은데,
가능할까요? 52
- Q⁵⁴ |2019년 10월 1일 전에 육아휴직 1년을 다 사용했습니다.
저는 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 없나요? 52
- Q⁵⁵ |육아휴직 기간 중 회사에서 월급을 준다는데, 고용보험에서 지원되는 급여와
월급을 둘 다 받을 수 있는 건가요? 53
- Q⁵⁶ |육아휴직(육아기 근로시간 단축) 신청과 급여신청 등의 절차가 복잡해요.
어떻게 하면 되나요? 53

관련서식

육아휴직(육아기 근로시간 단축) 확인서 55

육아휴직 급여(육아기 근로시간 단축 급여) 신청서 57



기타

- Q⁵⁷ | 피보험단위기간이 무엇인가요? 출산전후휴가 기간이 피보험단위기간에 포함되나요? 59
- Q⁵⁸ | 5인 미만 회사에서도 모성보호제도 및 일·가정양립지원제도 마음 편하게 쓸 수 있을까요? 60
- Q⁵⁹ | 모성보호 및 일·가정양립지원제도 사용시 연차휴가는 어떻게 사용하나요? 61
- Q⁶⁰ | 자녀의 방학에도 가족돌봄휴가 사용이 가능한가요? 64
- Q⁶¹ | 가족돌봄휴직 사용 후 퇴사하면 퇴직금이 줄어드나요? 64
- Q⁶² | 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 기간 퇴직연금은 어떻게 처리하나요? 65
- Q⁶³ | 퇴직금을 포기하겠다는 합의서를 쓰고 육아휴직에 들어갔는데, 퇴직금을 받을 수 없나요? 66
- Q⁶⁴ | 직원들에게 출산휴가, 육아휴직 등을 허용한 사업주에게는 혜택이 없을가요? 66
- Q⁶⁵ | 육아로 인한 퇴사 시 실업급여를 받을 수 있나요? 67
- Q⁶⁶ | 2026.1.1.부터 시행되는 육아기 10시 출근제 지원금은 어떤 제도인가요? 71
- Q⁶⁷ | 임신, 출산, 육아를 이유로 불이익을 받으면 어떻게 해야 하나요? 72

참고

육아로 인한 퇴사 확인서(사업주용) 69

육아로 인한 퇴사 확인서(근로자용) 70

임신기 근로자 보호

Q¹ | 난임치료할 때 받을 수 있는 휴가가 있나요?

난임치료를 받고자 하는 근로자는 난임치료휴가를 사용할 수 있습니다.

연간 6일 이내(1일 단위 분할 사용 가능)의 휴가를 사용할 수 있으며, 이 경우 최초 2일은 유급입니다.

이때 휴가를 사용하는 근로자가 우선지원대상기업에 재직중이며, 휴가 종료일 이전의 고용보험 피보험단위기간이 180일 이상인 경우에는 고용보험에서 휴가급여를 지원합니다. 근로자의 통상임금과 휴가급여와의 차액이 발생할 경우에는 이를 사업주가 지급하면 됩니다. 근로자는 휴가가 끝난 후 한꺼번에 고용센터에 난임치료휴가 급여를 신청합니다.

난임치료휴가는 **남녀 모두 사용**할 수 있으며, 사용자는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 할 수 없습니다.

Q² | 난임치료휴가는 언제 사용할 수 있나요?

난임치료휴가는 **인공수정·체외수정** 등 시술 당일뿐만 아니라, **시술 직후의 휴식기와 안정기에도 사용**할 수 있습니다. 또한 2025. 8. 29부터는 기존에는 인정되지 않던 시술 전 꼭 필요한 **난임검사와 배란유도**를 위해 병원에 방문하는 경우까지 난임치료휴가 사용이 가능해졌습니다.

Q³ | 난임치료휴가는 신청하지만, 동료들이 아는 것은 불편합니다.

사업주는 난임치료휴가를 청구하는 과정에서 알게 된 질환, 치료 내용 등의 정보를 근로자의 의사에 반하여 누설하는 것을 금지하고 있으니, 회사 내에서 비밀유지의무가 잘 지켜질 수 있도록 유의하셔야 합니다.

Q⁴ | 임신 중에는 일하는 시간을 줄일 수 있다고 하던데, 저도 해당이 되나요?

1일 8시간을 일하는 임신 12주 이내 또는 32주 이후의 임신한 근로자는 **받던 임금을 그대로 받으면서 1일 2시간을 줄여 일할 수 있습니다.** 임신 초기에 사용했더라도 후기에 사용할 수 있으며, **횟수의 제한은 없습니다.**

근로기준법 시행규칙 별표3에서 정하고 있는 유산, 조산 등 위험이 있는 **고위험 임신부는 임신 전체 기간동안 단축할 수 있습니다.**

1일 8시간 미만으로 일하는 근로자에게도 임신기 근로시간 단축은 적용되며, 사업주는 1일 2시간을 단축하거나 최종 근로시간이 6시간이 되도록 조정하여야 합니다.

출근시각을 늦추거나, 퇴근시각을 당기는 등 단축방법, 개시에정일 및 종료예정일을 적어 사용하고자 날의 **3일 전까지** 회사에 신청서를 제출하면 됩니다.

Q⁵ | 임신기 근로시간 단축으로 1일 근로시간이 6시간으로 단축된 경우 휴게시간도 단축되나요?

사용자는 근로자의 1일 근로시간이 4시간이면 30분 이상, 8시간이면 1시간 이상의 휴게시간을 주어야 합니다.

즉, 임신기 근로시간 단축으로 인해 1일 근로시간이 6시간이라면, 사용자는 **휴게시간을 1시간으로 유지하거나 노사 간 협의하여 휴게시간을 30분으로 단축하여 정할 수 있습니다.**

다만, 이는 관련법상 최소한의 휴게시간을 규정한 것이므로 사용자는 임신기 근로자가 충분히 쉴 수 있도록 휴게시간을 부여해야 할 것입니다.

Q⁶ | 임신 중인데, 출·퇴근시간대에 사람들이 많아 힘드네요. 출·퇴근시간을 변경할 수 없나요?

임신 중인 근로자는 1일의 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료시각의 변경을 요청할 수 있습니다.

다만, ①정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 ②업무의 시작 및 종료 시각을 변경하게 되면 임신 중인 여성 근로자의 안정과 건강에 관한 관계 법령을 위반하게 되는 경우로 사업주가 이를 입증하는 경우에 한하여 거부할 수 있습니다.

예를 들어 야간근로(밤 10시 ~ 새벽 6시)를 요청할 경우 사업주는 이를 거부할 수 있습니다.

Q⁷ 임신 중인 근로자는 회사에 쉬운 근로로 전환해 줄 것을 요구할 수 있다고 하는데, 쉬운 근로가 무엇인가요?

사용자는 임신 중인 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환해 주어야 합니다. '쉬운 종류의 업무'에 대하여 법에서 구체적으로 설명하고 있지 않으나, 원칙적으로 해당 근로자가 청구한 업무로 전환시켜야 하며, 이 경우 근로자의 청구가 사회 통념상 합리성이 있어야 할 것 입니다.

쉬운 종류의 업무를 법에 정하고 있지 않은 이유는 업무의 종류가 다양하고, 각 근로자의 업무별 담당직무가 많기 때문입니다. 근로자는 본인이 담당하는 직무 중에서 임신 중에 수행하기 힘든 직무를 본인이 판단하여 쉬운 직무로 대체해 줄 것을 요구할 수 있습니다.

업무를 변경하거나, 맡고 있는 직무의 양을 줄이는 방식으로 '쉬운 종류로의 업무전환'을 요구할 수 있습니다.

Q⁸ 근무시간 중에 태아검진을 받으려면 연차휴가를 사용해야 하나요?

임신 중인 근로자는 연차휴가를 내지 않고도, **근로시간 중에 태아검진을 받을 수 있습니다.**

사용자는 임신한 근로자가 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하면 이를 허용해야 하며, 이를 이유로 근로자의 임금을 삭감해서는 안 됩니다. 정기건강진단 횟수는 임신주수를 기준으로 합니다.

법상 '임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간'이라고 규정되어 있으므로 근로자에게 반드시 1일의 휴가가 보장되는 것은 아닙니다. 다만, **'필요한 시간'에는 진료기관까지의 이동 시간, 대기시간 및 실제 진료시간 등이 모두 포함되어야 합니다.**

Q⁹ 정기 태아검진 횟수는 검진주기인가요? 아니면 임신주수에 따른 주기인가요?

정기건강진단 횟수는 **임신주수를 기준으로 합니다.**

임신 28주(196일 = 27주 7일 = 28주 0일)까지는 4주마다, 임신 29주 ~ 36주까지는 2주마다, 임신 37주 이후에는 1주마다 **그 기간 내에서 최소 1회**를 부여해야 합니다. 이는 최소한의 기준이므로, 사용자는 임신근로자의 건강을 고려하여 필요한 경우 검진시간 및 횟수를 추가로 부여할 수 있습니다.

난임치료휴가 신청서

신청인	성 명		소속(부서)	
	직위(직급)		사 번	
① 난임치료 예정일	2026년 2월 26일			
② 난임 치료휴가 사용기간	2026년 2월 26일부터			
	2026년 2월 27일까지			

위와 같이 배우자 출산휴가를 신청합니다.

③ 2026년 2월 23일

신청인 김 직장맘 (서명 또는 인)

※ 첨부1. 진단서(난임치료 예정일 확인용)

작성방법

① 난임치료 예정일 난임치료의 범위는 인공수정, 체외수정 등 의학적 시술행위 당시를 위한 기간을 의미하며, 해당 시술 행위 이전 필수적 준비단계와 행위 직후 안정기 및 휴식기도 포함됩니다.

② 난임치료휴가 사용기간 난임치료휴가는 연간 6일 이내에서 분할하여 사용할 수 있습니다. 이때 '연간'의 범위는 근로자의 입사일부터 기산합니다.

③ 난임치료휴가 신청일 난임치료휴가는 신청기한이 없습니다. 필요시에는 당일 신청하여 사용할 수도 있습니다.

쉬운 근로 전환 신청서

신청인	성 명		소속(부서)	
	직위(직급)		사 번	
① 쉬운 근로 전환 기간	2026년 3월 9일부터 출산전후휴가 전일 ㉞ 까지			
	출산전후휴가 전일까지 전환할 경우에는 출산전후휴가 전일로 체크(✓)하십시오			
② 현재 수행하고 있는 업무				
③ 전환하고자 하는 업무 (상세 기입)				

위와 같이 쉬운 종류의 근로 전환을 신청합니다.

④ 2026년 3월 3일

신청인 김 직장맘 (서명 또는 인)

작성방법

- ① 쉬운 근로 전환 기간** 임신기간 중 쉬운 근로로 전환은 임신 기간 내내 신청할 수 있으며, 횟수에 제한이 없습니다.
- ② 현재 수행하고 있는 업무** 현재 수행하고 있는 업무 중 전환하고자 하는 업무를 구체적으로 적습니다.
- ③ 전환하고자 하는 업무** 업무 변경 또는 업무의 양을 줄이는 방식 등 전환하고자 하는 사항을 구체적으로 적습니다.
- ④ 쉬운 근로 전환 신청일** 쉬운 근로로 전환하고자 할 때는 신청기한이 없습니다.

임신기 근로시간 단축 신청서

신청인	성 명		소속(부서)	
	직위(직급)		사 번	
임신기간 중 근로시간 단축	① 현재 임신기간		9주 0일	
	② 개시 예정일		2026년 2월 27일부터	
	③ 종료 예정일		2026년 3월 17일까지	
	④ 근무 개시 시각 및 종료 시각		10시 00분 ~ 17시 00분	

위와 같이 근로시간 단축을 신청합니다.

⑤ 2026년 2월 24일

신청인 김 직장맘 (서명 또는 인)

※ 첨부1. 진단서(임신주수 확인용)

2. 고위험 임신부임을 확인할 수 있는 서류

작성방법

① 현재 임신기간 임신기간 중 근로시간 단축은 임신 후 12주 이내 또는 임신 32주 이후에 사용할 수 있습니다. 임신 12주 이내에 근로시간 단축을 사용했다 하더라도 임신 32주 이후에 또 신청해서 사용할 수 있습니다.(고위험 임신부의 경우에는 임신 전체 기간에 사용가능) 횟수의 제한은 없습니다.

② 개시 예정일 근로시간 단축을 개시하고자 하는 날을 적습니다.

③ 종료 예정일 근로시간 단축을 종료하고자 하는 날을 적습니다.

④ 근무 개시 시각 및 종료 시각

단축된 근로시간의 시작 시각과 종료 시각을 적습니다. 1일 2시간 이내의 근로시간 단축을 신청할 수 있으며, 단축 방법에 특별한 제한이 있는 것은 아닙니다.

⑤ 임신기 근로시간 단축 신청일

임신기간 중 근로시간 단축을 하기 위해서는 단축예정일의 3일 전까지 사업주에게 신청서를 제출해야 합니다. 2월 27일부터 근로시간 단축을 하고자 한다면 늦어도 2월 24일까지는 신청하여야 합니다.

임산부 정기건강진단 신청서

신청인	성명		소속(부서)	
	직위(직급)		사번	
① 검진일 당일 임신기간	10주 3일			
② 건강진단 사용일시	2026년 3월 6일 14시 ~ 17시			

위와 같이 정기건강진단을 신청합니다.

③ 2026년 3월 4일

신청인 김 직장맘 (서명 또는 인)

작성방법

① 검진일 당일 임신기간

임산부 정기 건강진단 실시 횟수는 현재 임신 주수에 따라 달라지므로, 건강진단을 받으러 가는 시점의 임신 기간을 기재합니다.

임신기간	정기 건강진단 횟수
28주 까지	임신주수 4주마다 1회
29주 ~ 36주	임신주수 2주마다 1회
37주 이후	임신주수 1주마다 1회

② 건강진단 사용일시

임산부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 기재합니다. ‘필요한 시간’에는 진료기관까지의 이동 시간, 대기시간 및 실제 진료시간 등이 모두 포함됩니다.

③ 임산부 정기건강진단 신청일

임산부 정기건강진단의 신청일은 법으로 정하고 있지 않기 때문에 정기건강진단일 전에 신청하시면 됩니다. 다만 사업주와의 갈등을 최소화하기 위해 시간적 여유를 두고 신청하실 것을 추천합니다.

임신기 업무시각 변경 신청서

신청인	성명		소속(부서)	
	직위(직급)		사번	
임신기 업무시각 변경	① 현재 임신기간		10주 2일	
	② 임신기 업무시각 변경 사용기간		2026년 3월 24일 2026년 7월 31일	
	③ 업무 시작 시각 및 종료 시각		08시 00분 ~ 17시 00분	

위와 같이 업무시각의 변경을 신청합니다.

④ 2026년 3월 5일

신청인 김 직장맘 (서명 또는 인)

작성방법

① 현재 임신기간

임신기간 중 업무시각 변경은 임신 기간 내내 신청할 수 있으며, 사용 횟수에 제한이 없습니다.

② 임신기 업무시각 변경 사용기간

임신기 업무시각 변경 시작일과 마지막 날을 적습니다.

③ 업무 시작 시각 및 종료 시각

변경하고자 하는 업무시각의 시작과 종료 시각을 적습니다. 업무시각을 정하는 데에 특별한 제한이 있는 것은 아니며, 희망하는 출근 및 퇴근 시각을 기재하면 됩니다.

④ 임신기 업무시각 변경 신청일

임신기 업무시각을 변경하기 위해서는 변경예정일 3일 전까지 사업주에게 신청서를 제출하여야 합니다. 3월 24일부터 업무시각을 변경하고자 한다면 늦어도 3월 21일까지는 신청하여야 합니다.

출산전후 근로자 보호

Q¹⁰ | 사업주가 거부하면 유산·사산휴가를 사용할 수 없나요?

근로자가 요건을 갖추어 유산·사산휴가를 신청하는 경우 관계법령상의 허용 제외 사유에 해당하는 등의 특별한 사정이 없는 한 사업주는 이를 승낙해야 할 의무를 부담하며, 근로자가 신청한 시기도 변경할 수 없습니다.

따라서 사업주가 근로자의 유산·사산휴가 신청 사실을 알았음에도 **별도의 의사표시를 하지 않았다면 묵시적으로 승인**한 것으로 볼 수 있습니다.

반면, 근로자의 청구에 대해 사업주가 **명시적으로 거부 의사를 표시하였다면 근로자가 신청한 일자에 유산·사산휴가가 자동으로 개시된다고 볼 수는 없습니다.** 다만 정당한 이유 없이 유산·사산휴가를 부여하지 않은 사업주는 근로기준법에 따라 처벌될 수 있습니다.
(2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금 규정 적용)

유산·사산휴가 거부에 대해서는 관할 노동청에 근로기준법 위반으로 진정을 제기해 권리 구제를 받을 수 있습니다.

Q¹¹ | 사업주의 승인이 없더라도 출산전후휴가를 개시할 수 있나요?

출산전후휴가는 회사가 임신 사실을 인지한 경우 당연히 발생하는 권리로, **회사의 승인 여부와 관계없이 근로자가 신청한 일자에 개시**됩니다.

따라서 사업주가 명시적으로 거부의사를 표시하였더라도 출산전후휴가는 적법하게 개시되어, 신청서상의 개시예정일부터 휴가를 사용할 수 있습니다.

Q¹²

유산·사산 시 태아 사망 시기와 유산·사산 수술 시기가 다른 경우
유산·사산휴가 시작일은 언제인가요?

유산·사산 시 태아의 사망 시기와 유산·사산 수술 또는 시술하는 시기가 다른 경우 **수술 또는 시술하는 시기를 기준으로 유산·사산 휴가를 부여**해야 합니다.

유산·사산한 날 또는 수술·시술이 있는 날부터 휴가가 시작되므로 직원이 늦게 신청할수록 '사용할 수 있는' 휴가일수가 줄어듭니다. 따라서 사용자는 근로자가 유산·사산 시 최대한 빨리 휴가를 시작할 수 있도록 안내해주시기 바랍니다.

유산·사산 휴가일수 예시

근로자 A의 유산시기와 수술시기가 다른 경우 사용할 수 있는 휴가일수는?

2026. 4. 3 유산 : 유산 당시 임신 14주 3일차

2026. 4. 8 수술 : 수술 당시 임신 15주 1일차

2026. 4. 10 유산 휴가 신청

수술 당시 임신기간(주수)을 기준으로 휴가를 부여해야 하므로 임신 15주 1일차인 4월 8일부터 **30일**의 유산·사산휴가가 부여됩니다.

다만, 근로자 A가 수술일로부터 2일 지나 휴가를 신청했으므로 실제 사용할 수 있는 유산·사산휴가는 4월 10일부터 **28일**간 사용하여 5월 7일까지 사용할 수 있습니다.

Q¹³

아이가 미숙아로 태어나 중환자실에서 치료 중에 있습니다.
혹시 휴가를 좀 더 길게 쓸 수 있나요?

근로자는 출산 전 후 90일(다태아 120일)의 휴가를 사용할 수 있습니다.

이때 ①**임신 37주 미만의 출생아로 출생 후 24시간 이내에 신생아 중환자실에 입원한 신생아** 또는 ②**출생 시 체중이 2.5킬로그램 미만인 영유아로 출생 후 24시간 이내에 신생아 중환자실에 입원한 신생아**는 근로기준법에서 정한 미숙아에 해당됩니다.

미숙아를 출산한 경우 출산전후휴가는 10일이 더 보장되어, **총 100일의 휴가를 사용할 수 있습니다.** 태어난 자녀가 ①또는 ②에 해당한다면 **출산전후휴가 종료예정일의 7일 전까지** 미숙아 출산사실을 증명할 수 있는 서류를 회사에 제출하여 출산전후휴가 기간을 **10일** 더 사용하시기 바랍니다.

Q¹⁴

근로제공의무가 없는 휴일 또는 휴무일에 출산하게 되는 경우
휴가는 어떻게 되나요?

회사에 신청한 **출산전후휴가 기간이 도래하기 전 출산하게 되었다면 이날 곧바로 출산전후 휴가가 개시됩니다.**

근로자가 근로제공의무가 없는 **휴일 또는 휴무일에 출산한 경우 출산일 다음 날부터 휴가를 부여해야 합니다.** 출산일 다음 날이 휴일 또는 휴무일이라고 하더라도 휴가는 출산일 다음 날부터 개시됩니다.

예를 들어 토요일이 무급휴일이고, 일요일이 주휴일인 근로자가 토요일에 출산했다면, 일요일부터 휴가가 개시됩니다.

Q¹⁵

**출산전후휴가 신청 및 급여 신청 등의 절차가 복잡해요.
어떻게 하면 되나요?**

출산을 앞둔 근로자는 회사에 출산전후휴가를 신청합니다. 언제 출산할지 모르기 때문에 **신청기한은 따로 없습니다.** 다만, 휴가기간 90일/미숙아100일(다태아 120일) 중 출산 후 45일(다태아 60일) 이상이 확보되도록 신청해야 합니다.

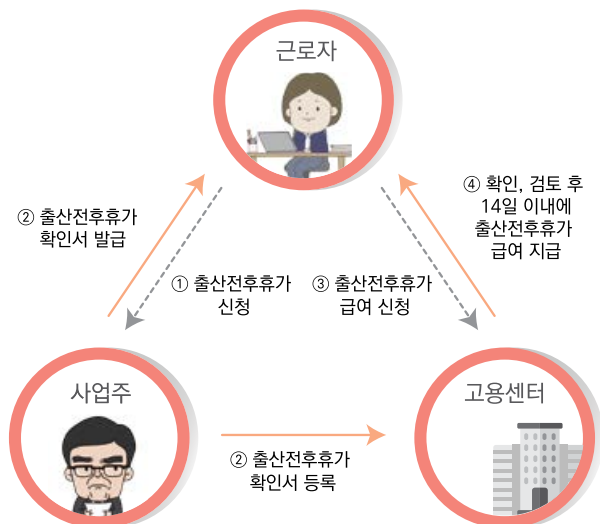
근로자가 회사에 출산전후휴가를 신청하면, 회사는 출산전후휴가 확인서를 근로자에게 직접 교부하거나, 고용24에 등록해야 합니다. 이후 근로자는 본인이 작성한 출산전후휴가 급여 신청서와 회사에서 작성한 출산전후휴가 확인서를 고용센터에 제출하여 급여를 신청합니다. (고용24를 통해 온라인 신청도 가능함)

급여신청은 **휴가를 시작한 날 1개월 이후부터 휴가 종료 후 12개월 이내**에 해야 합니다.

30일 단위로 신청하거나, 휴가 종료 후 한꺼번에 신청할 수 있습니다. 급여신청을 받은 고용센터는 제출서류를 검토한 후 14일 이내에 근로자의 계좌로 출산전후휴가 급여를 지급합니다.

예를 들어, 2026. 9. 3 ~ 2026. 12. 1 출산전후휴가를 사용한 경우 첫 30일인 2026. 9. 3 ~ 2026. 10. 2의 급여는 휴가를 시작한 날 1개월 이후인 2026. 10. 3부터 신청이 가능하고, 늦어도 휴가종료후 12개월이 넘지 않는 2027. 12. 1까지는 신청하여야 합니다.

출산전후휴가 신청과 급여 신청 절차



※ 사업주는 출산전후휴가 확인서를 근로자에게 직접 교부하거나 온라인 (고용24) 등록하는 방법 중 1가지를 선택할 수 있습니다.

출산전후휴가 급여 신청방법

신청 절차	출산전후휴가 확인서(회사가 작성) + 출산전후휴가 급여신청서(근로자가 작성) → 근로자 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 제출 *고용24를 통한 온라인 신청도 가능함
신청 주기	30일 단위 또는 휴가 종료 후 전액 일괄 신청
신청 기간	• 휴가 시작 1개월 이후부터 신청 가능 • 휴가 종료 후 12개월 이내에는 신청해야 함

출산전후휴가 급여 신청기간 예시

통상임금이 300만원인 근로자A가 2026. 9. 3부터 2026. 12. 1까지 출산전후휴가를 사용한 경우(우선지원대상기업에 한함)

휴가 사용기간	급여 신청기간	비고	
2026. 9. 3 ~ 2026. 10. 2	2026. 10. 3 ~ 2027. 12. 1	고용센터에 30일 단위 또는 휴가 종료 후 일괄신청가능	30일 기준 220만원*을 초과하는 금액은 회사가 지급
2026. 10. 3 ~ 2026. 11. 1	2026. 11. 2 ~ 2027. 12. 1		
2026. 11. 2 ~ 2026. 12. 1	2026. 12. 2 ~ 2027. 12. 1		30일 기준 220만원*을 초과하는 금액은 회사의 지급의무 없음

* 출산전후휴가 급여 상한액(30일 기준)

Q¹⁶

출산전후휴가 기간 4대 보험 처리는 어떻게 하나요?

※ 육아휴직 기간의 4대 보험 처리는 Q42,

육아기 근로시간 단축 기간의 4대 보험 처리는 Q52을 참고



국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험을 4대 보험이라 합니다. 이 중 산재보험은 사업주가 전액 납부하므로 근로자는 국민연금, 건강보험, 고용보험에 대한 근로자분의 보험료만 납부하면 됩니다. 4대보험 업무는 회사가 처리하는 것이니, 근로자는 회사가 아래 표와 같이 처리했는지 확인하면 됩니다.

보험의 종류	보험료 처리방법
고용·산재 보험	• 회사는 출산전후휴가 후 14일 이내 근로복지공단에 ‘근로자 휴직 등 신고’를 해야 함 • 위의 신고 후에는 근로복지공단에서 사업장에 고용 및 산재보험 월별보험료를 부과하지 않음 • 보험료 정산 시, 고용보험의 경우 출산전후휴가 기간에 회사에서 지급한 보수에 대해 보험료가 부과되고 산재보험은 부과되지 않음 • 출산전후휴가 기간 동안 사업장에 월별보험료가 부과되지 않더라도 회사에서는 출산전후휴가 기간 동안 근로자에게 지급하는 보수에서 0.9%(2026년 기준)를 공제했다가 보험료 정산 시 납입함 • 보수총액신고 시, 출산전후휴가 기간 동안 지급한 보수는 고용보험 보수총액에는 산입하고, 산재보험 보수총액에는 산입하지 않음
건강보험	• 별도 신고 절차 없이 휴가 직전 납입하던 월별보험료 그대로 납입 • 보수에 비해 과납된 건강보험료는 연말(퇴직)정산 시 환급처리됨
국민연금	• 노사 협의 하에 아래 두가지 방법 중 선택 할 수 있음 ① 별도 신고 절차 없이 휴가 직전 납입하던 연금보험료 그대로 납입 ② 사업주가 국민연금공단에 ‘국민연금 납부예외 신고’ 함 이 경우 출산전후휴가 기간 동안 연금보험료를 납부하지 않게 됨 • 납부예외 기간만큼 연금 수급기간이 단축 됨 • 납부예외 신고를 하지 않을 경우에는 국민연금보험료 정기결정 통지 전 소득총액신고서를 제출해야 함

Q¹⁷

근속기간이 6개월 미만이면 출산전후휴가는 사용할 수 없나요?

출산전후휴가 종료일 기준 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상인 경우에는 고용보험에서 급여를 지원받을 수 있어, 근속기간이 6개월은 되어야 출산전후휴가를 사용할 수 있다고 오해하는 경우가 있습니다. *주5일 근로자를 기준으로 할 때 고용보험 피보험단위기간이 180일이 되기 위해서는 대략 7.5개월 이상이 소요됩니다.

출산전후휴가는 출산 전 후의 직장맘이라면 누구나 사용할 수 있습니다. 계약직, 파견직이라 하더라도 사용할 수 있으며, 근속기간이 6개월 미만이라도 사용할 수 있습니다.

만약 휴가 종료일 기준 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 미만인 경우에는 고용보험에서 지원되는 출산전후휴가 급여를 받을 수 없을 뿐이지, **휴가[90일/미숙아100일(다태아 120일)]는 사용할 수 있습니다.**

휴가 종료일 기준 고용보험 피보험단위기간이 180일 미만인 경우에는 **고용보험 미적용자 출산급여**가 지급됩니다. *안내서(12p) 참고

즉, 출산전후휴가는 사용할 수 있으며, 휴가기간 최초 60일(다태아 75일)은 회사에서 통상 임금 100%를 지급하여야 하며, 나머지 30일(미숙아 40일/다태아 45일)에 대해서는 **고용보험 미적용자 출산급여가 150만원** 지급됩니다. 다만, 고용보험 미적용자 출산급여를 받기 위해서는 출산일 전 30일 이상 고용보험 피보험자격을 유지해야 하며, 사업주와 동거친족은 지원되지 않습니다.

신청 시에는 고용보험 미적용자 출산급여 신청서를 작성하여 고용센터에 제출해야 하며, 출산일로부터 1년 이내에 신청해야 합니다.

Q¹⁸

기간제 근로자인데, 출산전후휴가 도중 계약기간이 만료됩니다.
휴가는 어떻게 되나요?

출산전후휴가는 근로자가 사용할 수 있기에 휴가 도중 근로계약기간이 만료되면 더 이상 휴가를 사용할 수 없습니다. 다만, 기간제 또는 파견 근로자의 경우 근로계약 기간이 종료 되더라도 고용보험에서 해당 출산전후휴가(유산·사산 휴가도 동일함) 종료일까지 급여를 지원하며, 이를 **출산전후휴가 급여 등에 상당하는 금액**이라고 합니다. 즉, 근로계약 만료로 휴가는 더 이상 사용하지 못하나, 급여는 받을 수 있습니다.

급여를 받기 위해서는 근로계약기간 종료일까지의 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이어야 합니다. 근로계약기간이 끝난 다음날부터 근로계약 종료일에 출산전후휴가 등의 잔여일수를 더한 기간까지 급여가 지급됩니다.

예를 들어 근로계약기간이 2026. 6. 30까지 였고, 출산전후휴가의 기간이 2026. 4. 22 ~ 2026. 7. 20까지라고 한다면 출산전후휴가 급여 등에 상당하는 금액은 2026. 7. 1. ~ 2026. 7. 20 동안 총 20일을 받을 수 있게 됩니다.

Q¹⁹

출산전후휴가 기간 중 회사로부터 임금을 지급받았습니다.
출산전후휴가 급여가 감액되나요?

출산전후휴가 기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우 **사업주로부터 지급받은 금품과 출산전후휴가 급여를 합한 금액이 출산전후휴가 시작일 기준 통상임금보다 많은 경우** 초과하는 금액만큼 출산전후휴가 급여를 감액하여 지급합니다. 단, 감액규정은 '**통상임금에 해당하는 금품**'에 한정하여 적용되므로 통상임금 외 사업주가 더 지급하기로 약정한 금품을 지급하는 경우 감액 규정이 적용되지 않습니다.

출산전후휴가 급여 감액 산정 예시

월 통상임금이 300만원인 근로자 A가 출산전후휴가 기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품 100만원을 지급받은 경우 출산전후휴가 급여로 지급될 220만원과 사업주로부터 지급받은 100만원을 합한 금액인 320만원은 휴가 시작일 기준 통상임금보다 20만원을 초과하게 됩니다. 이에 출산전후휴가 급여는 220만원에서 20만원을 감액한 200만원만 지급됩니다. *한 달을 30일로 가정하여 산정한 경우

출산전후휴가 90일/미숙아100일(다태아 120일) 중 **최초 60일(다태아 최초 75일)은 유급 기간이므로 사업주가 근로자에게 통상임금 100%를 지급**해야 합니다. 다만 근로자의 출산전후휴가 종료일 이전 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이라면 고용보험에서 출산전후휴가 급여(통상임금 100%, 상한액 : 30일 기준 220만원)를 지원하고 **지원한도 내에서 사업주의 임금지급의무가 면제**됩니다.

우선지원대상기업*의 경우, 요건을 충족하면 최초 60일(다태아 75일) 기간에 고용보험에서 출산전후휴가 급여가 지급되고 근로자의 월 통상임금 100%가 30일 기준 220만원을 초과하는 경우 차액분은 사업주가 지급합니다. 마지막 30일/미숙아40일(다태아 45일) 기간에는 고용보험에서 출산전후휴가 급여가 지원됩니다. *안내서(1p) 참고

대기업의 경우 최초 60일(다태아 75일) 기간에 사업주가 통상임금 100%를 지급합니다. 마지막 30일/미숙아 40일(다태아 45일) 기간에는 고용보험의 요건을 충족하는 경우 출산전후휴가 급여(통상임금100%, 상한액 : 30일 기준 220만원)가 지원됩니다.

출산전후휴가 기간 중 월급 산정 예시

우선지원대상기업 근로자A의 출산전후휴가 기간이 2026. 9. 3 ~ 2026. 12. 1이며, 월 통상임금은 300만원이고 통상임금 이외의 임금은 없음. 임금 산정 대상기간은 매월1일부터 말일까지로 가정할 때 회사에서 지급받는 월급 산정방법

* 출산전후휴가 기간 중 유급기간

- 1차 유급기간 : 2026. 9. 3 ~ 2026. 10. 2 (30일)
- 2차 유급기간 : 2026. 10. 3 ~ 2026. 11. 1 (30일)

1. 출산전후휴가 이전 기간과 1차 유급기간이 혼재되어 있는 기간의 월급 계산(9월 월급)
: 9월 총 월급 - *출산전후휴가 급여 일할계산

*고용보험에서 지급되는 출산전후휴가 급여 1일분 : 220만원 ÷ 30일

2. 2차 유급기간과 무급기간이 혼재되어 있는 기간의 월급 계산 (11월 월급)

: 11월 총 월급 × (해당 월의 유급기간 일수 ÷ 해당 월의 총 일수) - 출산전후휴가 급여 일할계산

① 9월 월급

3,000,000원 - {(2,200,000원 ÷ 30) × 28일} = 946,660원

② 10월 월급

3,000,000원 - {(2,200,000 ÷ 30) × 31일} = 726,660원

③ 11월 월급

3,000,000원 × (1일 ÷ 30일) - {(2,200,000 ÷ 30) × 1일} = 26,660원



Q²¹

회사에서 배우자 출산휴가를 허용하지 않으면 사용하지 못하나요?

2025. 2. 23부터 배우자 출산휴가는 “청구”하여 사용하던 것을 “고지”한 후 사용할 수 있게 되었습니다. 즉, **회사의 허용여부와 관계없이 사용할 수 있습니다.** 휴가의 신청기한도 없습니다. 자녀가 예정일보다 빨리 태어난 경우 등 필요시에는 당일 신청하여 사용할 수도 있습니다.

Q²²

배우자 출산휴가 사용기간에 휴일도 포함되나요?

2025. 2. 23부터 배우자 출산휴가는 10일에서 20일로 확대되었습니다. 배우자 출산휴가 기간은 휴일 또는 휴무일이 포함되지 않습니다. 즉, **근로제공 의무가 있는 날만 해당**합니다. 예를 들어 소정근로일이 주 5일(월 ~ 금)인 근로자가 2026. 9. 1부터 20일의 배우자 출산휴가를 시작하는 경우 종료일은 2026. 9. 30입니다. (상시근로자수 5인 이상 사업장이라 가정)

Q²³

배우자의 출산을 함께 하고자 하는데, 배우자 출산휴가는 반드시 출산한 날부터 사용할 수 있나요?

배우자 출산휴가는 배우자의 출산을 이유로 사용하는 휴가로 출산을 위한 준비과정 등을 고려하여 **휴가 기간 안에 출산(예정)일을 포함하고 있다면 출산일 전에도 사용할 수 있습니다.** 배우자 출산휴가는 배우자가 **출산한 날부터 120일 안에 20일을 모두 사용하여야 합니다.** 휴가는 **3회까지 분할**하여 사용할 수 있습니다.

배우자출산휴가



배우자출산휴가



배우자출산휴가



배우자출산휴가

Q²⁴

(배우자)출산휴가를 사용하고, 육아휴직을 바로 하려고 하는데 회사에 눈치가 보입니다. 한꺼번에 신청해도 되나요?



자녀가 생후 18개월 이내에 (배우자)출산휴가와 육아휴직을 모두 사용하고자 할 때는 (배우자)출산휴가와 육아휴직을 함께 신청할 수 있습니다. 통합서식은 법정서식이 아니라 회사양식을 이용하거나, 본 책자의 양식을 이용하실 수 있습니다.

이때 (배우자)출산휴가와 육아휴직을 반드시 붙여서 사용할 필요는 없습니다.

Q²⁵

배우자 출산휴가를 분할 사용했는데, 급여는 언제 신청하면 되나요?

배우자 출산휴가 20일은 통상임금 100%가 지급되는 유급휴가 기간입니다. 이때 휴가 종료일 이전의 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상의 우선지원대상기업 근로자라면 고용보험에서 20일의 휴가기간 동안 급여를 지원합니다.

①근로자는 회사에 휴가를 고지한 후 ②회사는 근로자에게 배우자 출산휴가 확인서를 발급하고 ③근로자는 휴가를 사용한 후 고용센터에 급여를 신청하면 됩니다.

배우자 출산휴가 급여 신청가능 기간은 **휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가 종료일 이후 12개월 이내**입니다. 배우자 출산휴가를 분할하여 사용한 경우에는 휴가가 끝난 후 **한꺼번에 급여를 신청**해야 합니다.

휴가 사용 기간	급여 신청 기간
① 2026. 9. 1 ~ 2026. 9. 30	2026. 10. 1 ~ 2027. 9. 30
② 분할 사용 시 2026. 9. 1 ~ 2026. 9. 4 (4일 사용) 2026. 9. 14 ~ 2026. 9. 23 (8일 사용) 2026. 10. 6 ~ 2026. 10. 8 (3일 사용) 2026. 10. 26 ~ 2026. 10. 30 (5일 사용)	2026. 10. 31 ~ 2027. 10. 30

유산·사산휴가 신청서

신청인	성명		소속(부서)	
	직위(직급)		사번	
① 임신기간	9주 2일			
유산·사산일	2026년 2월 26일			
② 유산·사산 휴가 사용기간	2026년 2월 26일부터			③ (10)일
	2026년 3월 7일까지			

위와 같이 유산·사산휴가를 신청합니다.

④ 2026년 2월 26일

신청인 이 직장맘 (서명 또는 인)

※ 첨부1. 진단서(임신주수 및 유산·사산 확인용)

작성방법

① 임신기간 유산 또는 사산 당시 임신 주수를 기재합니다.

② 유산·사산휴가 사용기간

유산·사산휴가는 근로자의 신청에 의해 부여되는 휴가이며, 유산·사산일로부터 휴가가 시작되기 때문에 신청이 늦어지면 휴가일수가 줄어들 수 있습니다. 급박한 사유로 서면신청이 불가능할 경우에는 구두 또는 유선으로 신청하고 사후에 서면으로 신청하시기 바랍니다.

③ (10)일간

임신기간에 따라 휴가일수가 달라집니다.

임신기간	~15주	16주 ~ 21주	22주 ~ 27주	28주 이상
	15주 0일까지	15주 1일 ~ 21주 0일까지	21주 1일 ~ 27주 0일까지	27주 1일 이후
	~105일	106일~147일	148일~189일	190일~
휴가일수	10일	30일	60일	90일

* 2025.2.23.부터 11주 이내의 유산·사산에 대해서는 휴가 일수가 5일에서 10일로 확대됨.

④ 유산·사산 휴가 신청일

유산·사산 휴가의 신청일은 법으로 정하고 있지 않으나, 유산·사산일로부터 휴가가 시작되므로 늦게 시작할수록 법으로 보장된 휴가일수를 온전히 사용하지 못할 수 있으니 유의하시기 바랍니다.

(Q12. 유산·사산 휴가일수 예시 참고)

배우자 출산휴가 신청서

신청인	성명		소속(부서)	
	직위(직급)		사번	
출산일 (출산예정일)	① 2026년 5월 13일			
② 배우자 출산 휴가 사용기간	2026년 5월 12일부터			
	2026년 6월 2일까지			

위와 같이 배우자 출산휴가를 신청합니다.

③ 2026년 5월 7일

신청인 박 직장대대 (서명 또는 인)

※ 첨부1. 자녀의 출생을 증명할 수 있는 서류

※ 자녀가 18개월 이내 배우자출산휴가와 육아휴직을 사용하고자 하는 경우 통합신청이 가능함. 통합신청 시 P27의 신청서상의 출산전후휴가를 배우자출산휴가로 변경하여 사용하시기 바랍니다.

작성방법

① 출산일(출산예정일) 출산일(출산예정일)부터 휴가를 사용할 수 있습니다.

② 배우자 출산휴가 사용기간

배우자 출산휴가 사용기간을 적습니다. 배우자 출산휴가는 출산일로부터 120일 안에 20일의 휴가를 모두 사용하여야 합니다. 휴가 일수를 산정할 때는 근로제공 의무가 있는 날만 산입합니다.

배우자 출산휴가는 3회까지 분할하여 사용할 수 있습니다. 이번 회차에 15일을 사용하므로, 잔여 5일은 2회 더 분할하여 사용할 수 있습니다.

③ 배우자 출산휴가 신청일

배우자 출산휴가 신청일은 법으로 정하고 있지 않기 때문에 배우자 출산휴가 시작일 전에 신청하시면 됩니다. 다만, 사업주와의 갈등을 최소화하기 위해 시간적 여유를 두고 신청하실 것을 추천합니다.

출산전후휴가 및 육아휴직 신청서

신청인	성명		소속(부서)	
	직위(직급)		사번	
출산전후휴가	출산(예정)일	2026년 5월 13일		
	① 출산전후휴가 사용기간	2026년 4월 22일부터		② (90)일간
		2026년 7월 20일까지		

육아휴직	③ 대상자녀 ※ 출산 전 미리 육아휴직을 신청하는 경우 성명을 공란으로 비워두시고 생년월일은 출산(예정)일을 써주세요.			
	성명		생년월일 (출산예정일)	년 월 일
	④ 육아휴직 사용기간	2026년 7월 21일부터		⑤ (12개월 일)간
2027년 7월 20일까지				
비고				

위와 같이 출산전후휴가 및 육아휴직을 신청합니다.

⑥ 2026년 3월 10일

신청인 김 직장맘 (서명 또는 인)

※ 출산전후휴가 신청시 (분할신청시)

첨부1. 진단서(유산·사산의 위험이 있다는 확인용)

⑦ 사업주 확인

위와 같이 신청인이 신청한 내용대로 허용하였음을 확인합니다.

2026년 월 일

사업장명

사업주

(서명 또는 인)

※ 사업주의 허용 사실 통보에 따라 본 서면의 사본을 근로자에게 교부할 것을 권고합니다.

※ 출산전후휴가 신청 시에는 ①,②,⑥번, 육아휴직 신청 시에는 ③~⑥번을 작성합니다.

① 출산전후휴가 사용기간

출산예정일 전후 90일/미숙아 100일(다태아 120일)을 신청하되 출산 후 휴가기간이 45일(다태아 60일) 이상이 되도록 배분하여야 합니다.

출산전후휴가는 출산전후 90일/미숙아 100일(다태아 120일)의 휴가를 연속하여 사용하는 것이 원칙입니다. 다만, 예외적인 경우에 출산 전 사용가능한 44일(다태아 59일)의 휴가를 분할하여 사용할 수 있습니다.

② (90)일간

출산전후휴가 기간은 법에서 90일/미숙아 100일(다태아 120일)로 정해두었으므로 사업주나 근로자가 임의로 기간을 줄일 수 없습니다. 출산예정일보다 아기가 늦게 태어나 출산 후 45일(다태아 60일) 이상의 휴가기간이 확보되지 않을 경우 사업주는 휴가신청서 상에 명시된 날보다 추가적으로 휴가를 부여하여야 합니다. 미숙아를 출산한 경우에는 당초 신청한 휴가 기간보다 10일을 추가로 더 사용할 수 있어 총 100일을 사용할 수 있으니, 회사에 휴가종료일 7일전까지 관련 사실을 알리시기 바랍니다.

③ 대상자녀

육아휴직은 임신 중이거나 대상자녀가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하인 경우에만 사용 가능합니다. 만 9세라 하더라도 초등학교 2학년이면 사용 가능, 초등학교 3학년이더라도 만 8세라면 사용 가능합니다. 출산 전에 미리 출산 이후 사용할 육아휴직을 신청할 때는 대상자녀의 성명과 생년월일은 빈칸으로 비워두었다가 출산 후 회사에 알립니다.

④ 육아휴직 사용기간

근로자가 사용하고자 하는 육아휴직 기간을 적습니다.

⑤ (12개월)일간

육아휴직 기간은 근로자가 자유롭게 정할 수 있습니다. 육아휴직은 출산전후휴가와 달리 월 단위가 기준입니다. 예를 들어, 2026. 1. 1 ~ 2026. 6. 15까지 육아휴직을 사용하는 경우에는 '166일간' 이라고 기재하지 않고, '5개월 15일간' 이라고 기재합니다.

⑥ 출산전후휴가 & 육아휴직 신청일

출산전후휴가의 신청일은 법으로 정하고 있지 않지만 사업주와의 갈등을 최소화하기 위해 시간적 여유를 두고 신청하실 것을 추천합니다.

자녀가 생후 18개월 이내일 경우, 출산전후휴가(배우자 출산휴가)와 육아휴직을 통합하여 신청할 수 있습니다.

육아휴직은 육아휴직 개시예정일의 30일 전까지 신청하여야 합니다. 예를 들어 2026년 7월 21일에 육아휴직을 사용하고자 한다면 늦어도 2026년 6월 21일에는 신청을 해야 합니다. 다만, 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우, 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우, 배우자의 사망, 부상, 질병, 장애 또는 배우자와의 이혼 등으로 해당 자녀를 양육하기 곤란한 때에는 휴직 시작 7일 전까지 신청할 수 있습니다.

⑦ 사업주 확인

2025. 1. 1부터 근로자가 육아휴직을 신청한 후, 사업주는 14일 이내에 허용사실을 근로자에게 서면 (전자적 방식)으로 알려야 하며, 기간 내에 통지하지 않으면 근로자가 신청한 대로 허용한 것으로 간주됩니다.

[✓] 배우자 출산휴가 [] 난임치료휴가 확인서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, []에는 해당되는 곳에 ✓ 표시를 합니다. (앞쪽)

기 본 사 항	① 사업장관리번호	111-11-11111		
	② 우선지원대상기업	[✓] 해당 [] 비해당	(「고용보험법 시행령」 제12조에 따름)	
	③ 사업장명	서울특별시 서남권직장맘지원센터		
	④ 사업장소재지	서울시 금천구 가산디지털1로 120 G밸리창업복지센터 3층		
	⑤ 담당자	담당자 : 홍 길동 전화번호 : 02-852-0102 (전자우편 : workingmom0102@gmail.com)		
	⑥ 근로자 성명	박 직장대디	⑦ 근로자 주민등록번호	123456-1234567
	⑧ 배우자 출산일 (배우자 출산휴가의 경우에만 작성)	2026년 5월 13일	⑨ 분할사용 여부	[✓]에 [] 아니오
	⑩ 배우자 출산휴가 또는 난임치료휴가 부여기간	2026년 5월 12일 ~ 2026년 6월 2일 2026년 6월 23일 ~ 2026년 6월 29일 년 월 일 ~ 년 월 일 년 월 일 ~ 년 월 일 년 월 일 ~ 년 월 일		
⑪ 휴가부여기간 중 통상임금지급액 (급여지급액 없으면 “없음”)	612,442 원			
⑫ 통상임금 (휴가 시작일 기준)	산정기준 : []시급, []일급, []주급, [✓]월급(기타) 통상임금 : 3,000,000 원			
⑬ 산정기준 기간 동안의 소정 근로시간 (휴가 시작일 기준)	월 209 시간			
「고용보험법」 제71조 및 제77조, 같은 법 시행규칙 제123조에 따라 위와 같이 배우 자 출산휴가 또는 난임치료휴가 사실을 확인합니다. 확인자 사업장명 서울특별시 서남권직장맘지원센터 대표자 김 센터장 (서명 또는 인) ○○ 지방고용노동청(지청)장 귀하				

배우자 출산휴가(난임치료휴가) 확인서는 회사에서 작성하는 것입니다.
직장맘&직장대디의 이해를 돕기 위해 활용서에 담았습니다.

⑨ 분할사용 여부

배우자 출산휴가 분할 사용 여부를 표시합니다. 배우자 출산휴가는 3회까지 분할 사용 가능합니다.

⑩ 배우자 출산휴가 또는 난임치료휴가 부여기간

배우자 출산휴가를 사용한 기간을 적습니다. 출산한 날부터 사용할 수 있으며, 출산예정일을 포함한 경우에는 출산전에도 사용할 수 있습니다. 휴가기간은 휴일 등을 포함하지 않고, 소정근로일만 휴가일수로 산입합니다. 출산한 날로부터 120일 안에 20일의 휴가를 모두 사용하여야 합니다.

⑪ 휴가부여기간 중 통상임금 지급액

배우자 출산휴가 기간 중에 통상임금에 해당하는 금품을 사업주가 지급하였을(지급예정인 경우 포함) 경우 해당기간별 지급금액을 적고, 없으면 “없음”이라고 적습니다. 근로자의 20일분 통상임금이 고용보험에서 지원하는 급여의 상한액(2026년 기준 1,684,210원)을 초과하는 경우 사업주는 차액을 근로자에게 지급해야 합니다.

휴가 부여기간 중 통상임금 지급액 계산 예시

휴가 기간 중 통상임금 - 휴가 기간 중 급여

• 첫 번째 기간(2026. 5. 12 ~ 2026. 6. 2)

$\{(3,000,000/209) \times 8 \times 15\} - \{(2,200,000/209) \times 8 \times 15\} = 1,722,488 - 1,263,157 = 459,331$

• 두 번째 기간(2026. 6. 23 ~ 2026. 6. 29)

$\{(3,000,000/209) \times 8 \times 5\} - \{(2,200,000/209) \times 8 \times 5\} = 574,163 - 421,052 = 153,111$

• 두 기간 합산 금액 = 612,442

난임치료휴가 기간 6일 중 2일에 대해서는 168,420원의 휴가급여가 지급됩니다. 근로자의 통상임금이 168,420원을 초과하는 경우 사업주는 차액을 지급하여야 합니다.

⑫ 통상임금

휴가시작일 기준의 통상임금을 적습니다.

⑬ 산정기준 기간동안의 소정근로시간

월급 근로자가 주 40시간을 근로하는 경우 소정근로시간은 월 209시간입니다. 시급 또는 일급으로 표시한 경우 1일의 소정근로시간을 적되, 일 소정근로시간 및 1주간의 근무일수가 불규칙할 경우에는 이전 4주간을 통산하여 1일 평균 근로시간을 적습니다.

※ 주 40시간, 1일 8시간 근무하는 근로자의 월 소정근로시간 계산법 :

$(40시간 + 8시간) \times 4.34주 = 208.32 시간 \approx 209 시간$

사업장명, 사업주명, 사업주의 확인(서명 또는 인)이 정확하게 기재되어 있는지 꼭 확인하시기 바랍니다.

※ 정확한 통상임금 산정을 위하여 해당 근로자의 임금대장 또는 근로계약서, 급여지급 규정 등을 첨부하여 제출하시기 바랍니다.

[☒] 출산전후휴가 **확인서** [] 유산·사산휴가

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, []에는 해당되는 곳에 ☒ 표시를 합니다.

(앞쪽)

기 본 사 항	① 사업장관리번호	111-11-11111		
	② 우선지원대상기업	[☒] 해당 [] 비해당	(「고용보험법 시행령」제12조에 따름)	
	③ 사업장명	서울특별시 서남권직장맘지원센터		
	④ 사업장소재지 및 담당자	사업장소재지 : 서울시 금천구 가산디지털1로 120 G밸리창업복지센터 3층 담당자 : 홍길동 연락처(전화번호: 02)852-0102 이메일 : workingmom0102@gmail.com)		
	⑤ 근로자 성명	김 직장맘	⑥ 근로자 주민등록번호	123456-2345678
	⑦ 임신기간(유산·사산 휴가인 경우에만 작성)	[] 11주 이내	[] 12주~15주	
		[] 16주~21주	[] 22주~27주	
		[] 28주 이상		
	⑧ 출산(예정)일	2026년 5월 13일	⑨ 분할사용 여부	[] 예 [☒] 아니오
			⑩ 다태아(多胎兒) 여부	[] 예 [☒] 아니오
⑪ 미숙아(未熟兒) 여부			[] 예 [☒] 아니오	
⑫ 출산전후 또는 유산·사산 휴가 기간		⑬ 출산전후 또는 유산·사산 휴가 기간 중 통상임금 지급액		
첫번째 30일	2026년 4월 22일 ~ 2026년 5월 21일 (30일)	첫번째 30일	732,258 원	
두번째 30일	2026년 5월 22일 ~ 2026년 6월 20일 (30일)	두번째 30일	767,742 원	
세번째 30일	2026년 6월 21일 ~ 2026년 7월 20일 (30일)	세번째 30일	없음 원	
네번째 30일 (다태아인 경우에만 작성)	년 월 일 ~ 년 월 일 (일)	네번째 30일 (미숙아 또는 다태아인 경우에만 작성)	원	
⑭ 통상임금 (출산전후 또는 유산·사산 휴가 시작일 기준)		산정기준 : 시급, 일급, 주급, 월급 (기타) 통상임금 : 3,000,000 원		
⑮ 산정기준 단위기간 동안의 소정근로시간 (출산전후 또는 유산·사산 휴가 시작일 기준)		월 209 시간		
「고용보험법」제77조 및 같은 법 시행규칙 제123조에 따라 위와 같이 출산전후(유산·사산)휴가 사실을 확인합니다. 확인자 사업장명 서울특별시 서남권직장맘지원센터 대표자 김 센터장 (서명 또는 인) ○○ 지방고용노동청(지청)장 귀하				

210mm × 297mm [일반용지 60g/㎡(재활용품)]

출산전후(유산·사산)휴가 확인서는 회사에서 작성하는 것입니다.
직장맘&직장대디의 이해를 돕기 위해 활용서에 담았습니다.

⑬ 출산전후 또는 유산·사산 휴가 기간 중 통상임금 지급액

출산전후(유산·사산)휴가 기간 중에 통상임금에 해당하는 금품을 사업주가 지급했거나 지급 예정인 경우, 해당 기간별 지급금액을 적고, 없으면 “없음”으로 적습니다.

출산전후 또는 유산·사산휴가 기간 중 통상임금 지급액 계산 예시

*대상 : 월 통상임금이 3,000,000원인 김 직장맘이 단태아를 출산하여 2026년 4월 22일부터 출산전후휴가를 시작한 경우, 사업장의 임금산정단위기간이 매월 1일부터 말일임.

① 첫 번째 30일 : 2026. 4. 22 ~ 2026. 5. 21

$[3,000,000\text{원} \times (9\text{일}/30\text{일}) + 3,000,000\text{원} \times 21\text{일}/31\text{일})] - 2,200,000\text{원} = 732,258\text{원}$

② 두 번째 30일 : 2026. 5. 22. ~ 2026. 6. 20.

$[3,000,000\text{원} \times (10\text{일}/31\text{일}) + 3,000,000\text{원} \times 20\text{일}/30\text{일})] - 2,200,000\text{원} = 767,742\text{원}$

③ 세 번째 30일 : 2026. 6. 21. ~ 2026. 7. 20.

단태아의 경우 최초 60일만 유급기간이므로 회사의 통상임금 지급액 없음

⑭ 통상임금

산정기준 : 근로자에게 해당하는 임금 산정기준에 “○” 표시를 합니다.

통상임금 : 출산전후(유산·사산)휴가 시작일 기준 통상임금을 적습니다. 월급 근로자의 경우는 출산전후(유산·사산)휴가 시작일 현재의 월 통상임금을, 주급·일급·시급 근로자의 경우 해당 통상임금(주급·일급·시급)을 적습니다.

※ 통상임금 해당여부는 임신·출산·육아기 노동법 안내서 P1을 참고하시기 바랍니다.

⑮ 산정기준 단위기간 동안의 소정근로시간

산정기준 동안의 소정근로시간은 출산전후(유산·사산)휴가 시작일 기준으로 근로자와 사용자가 정하여 근로하기로 한 시간을 말합니다. 위 ⑭번에서 통상임금 산정기준 단위기간을 월급으로 표시한 경우 월 소정근로시간을 기재하면 됩니다. 단, 연장·야간·휴일근로시간 등은 소정근로시간이 아니므로 제외합니다.

월급 근로자가 주 40시간을 근로하는 경우 소정근로시간은 월 209시간입니다. 시급 또는 일급으로 표시한 경우 1일의 소정근로시간을 적되, 일 소정근로시간 및 1주간의 근무일수가 불규칙할 경우에는 이전 4주간을 통산하여 1일 평균 근로시간을 적습니다.

※ 주40시간, 1일 8시간 근무하는 근로자의 월 소정근로시간 계산법 :

$(40\text{시간} + 8\text{시간}) \times 4.34\text{주} = 208.32\text{시간} \approx 209\text{시간}$

사업장명, 사업주명, 사업주의 확인(서명 또는 인)이 정확하게 기재되어 있는지 꼭 확인하시기 바랍니다.

※ 정확한 통상임금 산정을 위하여 해당 근로자의 임금대장 또는 근로계약서, 급여지급 규정 등을 첨부하여 제출하시기 바랍니다.

출산전후휴가 급여등 신청서 (제1회차)

[☒] 출산전후휴가 [] 유산·사산휴가 [] 배우자 출산휴가 [] 난임치료휴가

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, []이나 ()에는 해당되는 곳에 ☒ 표시를 합니다.

(앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 14일
1. 신청인 정보		
① 성명 김 직장맘	② 주민등록번호 123456-2345678	
③ 주소 및 연락처 서울특별시 금천구 가산디지털1로 (연락처: 010-1234-4567)		
④ 출산일(출산예정일, 유산·사산일) 2026년 5월 13일	⑤ 영아의 주민등록번호 111111-1111111	
	⑥ 다태아(多胎兒) 여부 []에 ☒ 아니오	
	⑦ 미숙아(未熟兒) 여부 []에 ☒ 아니오	
2. 신청내용		
⑧ 이번 회차 신청기간 2026년 4월 22일 ~ 2026년 5월 21일		
⑨ 급여 지급받을 계좌번호 은행명: 서울은행 계좌번호: 111-11-11111 예금주: 김 직장맘		
3. 확인사항		
⑩ 위 신청기간 중 통상임금에 해당하는 금액을 사업주로부터 받은 사실이 있습니까? [☒]예 (기간: 2026. 4. 22 ~ 2026. 5. 21 금액: 732,258 원) []아니오		
⑪ 급여 신청기간 중에 조기 복직 또는 퇴사한 사실이 있습니까? []에 [☒]아니오 ※ '예'를 선택한 경우 아래 난에서 해당되는 곳에 ☒ 표시를 하고, 해당 내용을 적습니다. () 조기복직 조기복직일: () 퇴사 퇴사일:		
⑫ 급여 신청기간 중에 다른 사업장에서 근로소득 또는 자영업을 통한 사업소득 활동을 한 사실이 있습니까? []에 [☒]아니오 ※ '예'를 선택한 경우 아래 난에서 해당되는 곳에 ☒ 표시를 하고, 해당 내용을 적습니다. () 근로소득 소득활동기간: , 총 소득액: 원 () 사업소득 소득활동기간: , 총 소득액: 원 근로소득의 경우 주당 근로시간: 주 시간		
⑬ 신청기간 연장 사유(출산전후휴가 등의 기간이 종료된 후 12개월이 경과하여 신청하는 신청자만 기재)		
4. 서명 및 날인		
「고용보험법」 제75조 및 같은 법 시행규칙 제121조에 따라 위와 같이 신청합니다. ⑭ 2026년 5월 22일 신청인 김 직장맘 (서명 또는 인)		
○○지방고용노동청(지청)장 귀하		
첨부서류	1. 「고용보험법 시행규칙」 제123조에 따른 출산전후(유산·사산)휴가 확인서(최초 1회만 제출합니다) 또는 배우자 출산휴가(난임치료휴가) 확인서 1부 2. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부 3. 휴가기간 동안 사업주로부터 금액을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료 4. 다음 각 목의 구분에 따른 서류 가. 출산전후휴가 급여: 「근로기준법 시행규칙」 제12조의2제1항에 따른 미숙아를 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서 1부(미숙아의 출산으로 출산전후휴가를 받은 경우만 해당합니다) 나. 유산·사산휴가 급여: 유산이나 사산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 합니다) 1부 다. 난임치료휴가 급여: 난임치료를 받은 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서 1부	수수로 없음
담당 공무원 확인사항	주민등록표 등본 또는 가족관계등록전산정보	
행정정보 공동이용 동의서		
본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 '담당 공무원 확인사항'을 확인하는 것에 동의합니다. *다만, 동의하지 않는 경우에는 신청인이 직접 관련 서류를 제출하여야 합니다. 신청인 김 직장맘 (서명 또는 인)		

㉓ 1회차

출산전후휴가 및 30일 이상 유산·사산휴가 급여 신청은 30일 단위로 신청할 수 있습니다. 30일당 회차별(1, 2, 3, 4회차)로 구분하여 적습니다. 예를 들어, 미숙아(다태아)를 출산한 경우 출산전후휴가 100일(다태아 120일)에 대해 총 4회차에 걸쳐 급여를 신청할 수 있습니다. 단, 난임치료휴가, 배우자 출산휴가 및 30일 미만의 유산·사산휴가 급여는 1회차만 작성하므로 회차를 기재하지 않습니다.

⑤ 영아의 주민등록번호

출산전후휴가 등의 대상이 되는 자녀의 주민등록번호를 기재합니다. 출산전후휴가 등을 부여 받았으나 급여 신청일 현재 아직 출산하지 아니하였을 경우, 유산 또는 사산한 경우, 자녀가 외국인이어서 주민등록번호가 없는 경우에는 111111-111111로 적습니다. 다태아일지라도 자녀의 주민등록번호는 1명만 기재합니다.

⑧ 이번 회차 신청 기간

사업주로부터 부여 받은 총 휴가기간 중 이번 급여신청 해당기간 및 일수만 적습니다. 난임치료휴가, 배우자 출산휴가 및 30일 미만의 유산·사산휴가는 1회차에 급여전액을 신청하고, 출산전후휴가 및 30일 이상의 유산·사산휴가 시에는 30일 단위로 나누어 급여를 신청할 수 있습니다.

⑩ 위 신청기간 중 통상임금에 해당하는 금품을 사업주로부터 받은 사실이 있습니까?

출산전후휴가 급여 등을 신청하는 기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급 받았을 경우(지급예정인 경우 포함) 그 기간과 금액을 적습니다.

*구체적인 산정방법은 P32, ⑬번 계산식을 참고해주세요.

⑪ 급여 신청기간 중에 조기 복직 또는 퇴사한 사실이 있습니까?

출산전후휴가 등 기간동안 조기복직 또는 퇴사한 경우에만 적습니다.

⑫ 급여 신청기간 중에 다른 사업장에서 근로소득 또는 자영업업을 통한 사업소득 활동을 한 사실이 있습니까?

출산전후휴가, 유산·사산휴가 중 다른 사업장에서 근로소득 또는 자영업업을 통해 소득이 있었던 경우에 해당 소득활동기간과 소득금액을 적되, 근로소득의 경우 주당 근로시간까지 적습니다.(배우자 출산휴가 또는 난임치료휴가의 경우에는 ⑫를 작성하지 않습니다.) ⑪⑫를 사실대로 적지 아니하면 부정수급으로 결정되어 수급한 급여액을 반환하고, 그 급여액의 2배에 해당하는 금액을 추징당하는 등 불이익을 받을 수 있습니다.

⑬ 신청기간 연장사유

출산전후휴가 급여 등을 휴가가 종료된 후 12개월 이내에 신청해야 합니다. 다만, 천재지변, 본인·배우자 또는 그 직계존·비속의 질병 부상, 「병역법」에 따른 의무복무, 범죄혐의로 인한 구속 또는 형의 집행 등이 발생하여 12개월 이내 급여를 신청하지 못한 경우에는 그 사유를 소명하면 급여를 지급받을 수 있습니다.

⑭ 출산후휴가 급여등 급여 신청일

급여 신청은 휴가 시작 이후 1개월부터 30일 단위로 신청 하거나, 휴가 종료 후 한번에 신청합니다.(30일 미만 유산 사산휴가, 배우자 출산휴가, 난임치료휴가의 경우 휴가 종료 후 일괄 신청합니다) 다만, 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 합니다.

기간제·파견근로자의 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 지급 신청서 (㉔ 1 회차)

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, []에는 해당되는 곳에 ✓ 표시를 합니다.

(앞쪽)

접수번호		접수일		처리기간 : 14일	
1. 신청인 정보					
① 성명 김 직장맘		② 주민등록번호 123456-2345678			
③ 주소 및 연락처 서울특별시 금천구 가산디지털1로 (연락처 : 010-1234-5678)					
④ [✓] 출산일(출산예정일) 또는 [] 유산·사산일 2026년 5월 13일		⑤ 영아의 주민등록번호 111111-1111111		⑥ 다태아(多胎兒) 여부 []에 [✓]아니오	
		⑦ 미숙아(未熟兒) 여부		[]에 [✓]아니오	
⑧ 근로계약기간		2024년 6월 3일 ~ 2026년 6월 2일			
출산전후휴가 기간	⑨ 근로계약기간 내	2026년 4월 22일 ~ 2026년 6월 2일(42일)			
(유산·사산휴가 기간)	⑩ 근로계약기간 만료 이후	2026년 6월 3일 ~ 2026년 7월 20일(48일)			
2. 신청내용					
⑪ 이번 회차 신청기간		2026년 6월 3일 ~ 2026년 7월 2일(30일)			
⑫ 급여 지급받을 계좌번호 은행명 : 서울은행 계좌번호 : 111-11-11111 예금주 : 김 직장맘					
3. 확인사항					
⑬ 위 ⑪의 신청기간 중 취업(재입사 포함), 근로제공을 통한 소득 또는 자영업업을 통한 사업소득이 있습니까? []에 [✓]아니오 ([]에)에 표시한 경우 아래의 난을 적습니다 · [] 취업(재입사) 취업일(재입사일) : · [] 근로소득 또는 [] 사업소득 (소득활동기간 : 금액 : 원) (근로소득의 경우 주 근로시간 : 주 시간)					
⑭ 신청기간 연장 사유(근로계약기간 만료 이후 잔여 출산전후휴가(유산·사산휴가) 기간이 종료된 후 12개월이 경과하여 신청하는 신청자만 적습니다)					
「고용보험법」 제76조의2 및 같은 법 시행규칙 제122조의2제1항에 따라 위와 같이 신청합니다. 2026년 7월 3일 신청인 김 직장맘 (서명 또는 인)					
○○지방고용노동청(지청)장		귀하			
신청인 제출서류	1. 「고용보험법 시행규칙」 별지 제107호서식의 출산전후휴가, 유산·사산휴가 확인서 1부(최초 1회만 제출합니다) 2. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부 3. 근로계약기간이 끝났음을 확인할 수 있는 자료(근로계약서 등) 사본 1부 4. 다음 각 목의 구분에 따른 서류 가. 출산전후휴가 급여에 상당하는 금액을 지급받으려는 경우: 미숙아를 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서 1부(미숙아의 출산으로 출산전후휴가를 받은 경우만 해당합니다) 나. 유산·사산휴가 급여에 상당하는 금액을 지급받으려는 경우: 유산 또는 사산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서(임신기간이 적혀 있어 아 합니다) 1부				수수료 없음
담당 공무원 확인사항	주민등록표 등본				

㉮ 1회차

출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 신청은 회차별(1, 2, 3, 4회차)로 구분하여 신청서를 각각 작성합니다.

㉮ 영아의 주민등록번호

출산전후휴가 등의 대상이 되는 자녀의 주민등록번호를 기재합니다. 출산전후휴가 등을 부여받았으나 급여 신청일 현재 아직 출산하지 아니하였을 경우, 유산 또는 사산한 경우, 자녀가 외국인이어서 주민등록번호가 없는 경우에는 111111-111111로 적습니다. 다태아일지라도 자녀의 주민등록번호는 1명만 기재합니다.

㉮ 근로계약기간

출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간 중 근로계약기간이 만료된 근로계약의 총기간(근로계약의 시작일과 만료일)을 적습니다.

㉮ 근로계약기간 내

근로계약기간 중 사업주로부터 부여받은 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간과 총일수를 적습니다.

㉮ 근로계약기간 만료 이후

계약만료로 사용하지 못한 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간과 총일수를 적습니다.

출산전후휴가의 경우 총 90일/미숙아 100일(다태아의 경우 총 120일)의 휴가기간 중 이미 사용한 ㉮의 출산전후휴가일수를 제외한 일수를 적습니다. 유산·사산휴가의 경우 임신기간에 따라 부여된 10일 ~ 90일의 휴가기간 중 이미 사용한 ㉮의 유산·사산휴가일수를 제외한 일수를 적습니다.

㉮ 이번 회차 신청기간

근로계약기간 만료일 이후의 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간에 대해 이번 급여 신청에 해당하는 기간을 적습니다. 근로계약 만료 이후 사용할 수 있는 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간이 30일 미만인 경우 1회차에 급여전액을 신청하고, 휴가 기간이 30일 이상의 경우 30일 단위로 나누어 급여를 신청할 수 있습니다. 급여는 근로계약 종료일 다음 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 수 있습니다.

㉮ 급여 지급받을 계좌번호

출산전후휴가 등을 사용한 근로자 본인의 계좌번호를 적습니다.

㉮ 위 ㉮의 신청기간 중 취업(재입사 포함), 근로제공을 통한 소득 또는 자영업 등을 통한 사업소득이 있습니까?

출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 지급 신청기간 중 취업(재입사 포함), 근로제공 또는 자영업을 통한 사업소득이 있는 경우에만 적습니다. ㉮번을 사실대로 적지 않으면 부정수급으로 결정되어 수급한 급여액을 반환해야 하고, 그 급여액의 2배 또는 5배 이내의 금액을 추징당하는 등의 불이익을 받을 수 있으니 정확하게 기재해야 합니다.

㉮ 신청기간 연장사유

출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액은 근로계약 종료일에 출산전후휴가 등 잔여일수를 더한 기간 종료일 이후 12개월 이내에 신청해야 합니다. 다만, 천재지변, 본인·배우자 또는 그 직계 존속·비속의 질병·부상, 「병역법」에 따른 의무복무, 범죄혐의로 인한 구속 또는 형의 집행이 발생하여 12개월 이내 급여를 신청하지 못한 경우에는 그 사유를 소명하면 급여를 지급받을 수 있습니다.

육아기 근로자 지원

Q²⁶ | 육아휴직 기간에 출산전후휴가 기간이 포함되나요?

육아휴직 기간에는 출산전후휴가 기간(90일/미숙아 100일, 다태아 120일)이 포함되지 않습니다. 육아휴직은 한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년(단, ①동일한 자녀를 대상으로 부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용 ②한부모* ③장애아동의 부모**의 경우에는 추가로 6개월을 더 사용할 수 있음)씩 사용할 수 있으며, 다태아의 경우도 한 자녀당 부모가 각각 사용할 수 있습니다. *한부모 : 한부모가족지원법 제4조 제1호에 해당하는 모 또는 부 **장애아동의 부모 : 장애인복지법 시행규칙 별표1에 따른 장애의 정도가 심한 장애인

육아휴직 개시일을 기준으로 근속기간이 6개월 이상인 근로자가 임신 중이거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하인 자녀가 있으면 가능하며, 육아휴직 사용 중 자녀가 만 9세가 되거나 초등학교 3학년이 되더라도 육아휴직 기간은 보장됩니다.

육아휴직을 신청하고자 하는 근로자는 육아휴직 개시에정일의 30일 전까지 필요한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출해야 합니다. 자녀가 생후 18개월 이내에 육아휴직을 신청할 경우 (배우자)출산휴가와 함께 신청할 수 있습니다.

육아휴직 신청 예시

근로자가 6월 1일에 육아휴직을 신청하면서 육아휴직 개시일을 6월 15일로 지정하였다면, • 사업주는 육아휴직 개시일을 7월 1일로 변경할 수 있음. 그러나 사업주가 육아휴직 신청일로 부터 30일을 초과하여 7월 1일 이후 육아휴직 개시일을 변경할 수는 없음

육아휴직 개시일 예시

- ① 2017년 10월 1일생 자녀, 2024년 초등학교 입학한 경우
→ 2026년 3월 1일에 3학년이 되지만, 2026년 10월 1일 전까지는 만 8세이기 때문에 2026년 9월 30일까지 육아휴직을 개시할 수 있음
- ② 2017년 2월 1일생 자녀, 2024년에 초등학교 입학한 경우
→ 2026년 2월 1일에 만 9세가 되지만, 2026년 2월 28일까지는 2학년이기 때문에 2026년 2월 28일까지 육아휴직을 개시할 수 있음

Q²⁷

부모 모두가 육아휴직을 쓰면 육아휴직 기간이 늘어난다고 하는데, 저희도 해당이 될까요?

육아휴직은 현재 부모 각각 1년씩 사용할 수 있습니다. 다만, ①**동일한 자녀를 대상으로 부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나** ②**한부모** ③**장애아동의 부모인 경우에는 6개월을 더 사용할 수 있습니다.**

특히 ①의 경우는 ‘**부모 모두**’가 ‘**동일한 자녀를 대상**’으로 ‘**육아휴직을 3개월 이상**’ 사용하여야 합니다.

Step 1		Step 2	
Case 1	엄마 : 첫째 대상 육아휴직 3개월 사용 아빠 : 둘째 대상 육아휴직 3개월 사용		엄마가 둘째 대상 육아휴직을 3개월 이상 사용 또는 아빠가 첫째 대상 육아휴직을 3개월 이상 사용
Case 2	엄마 : 육아기 근로시간 단축 1년 사용 아빠 : 육아휴직 3개월 사용	+	엄마가 육아휴직 3개월 이상 사용
Case 3	엄마 : 육아휴직 2개월 사용 아빠 : 육아휴직 1개월 사용		엄마 : 육아휴직 1개월 이상 사용 아빠 : 육아휴직 2개월 이상 사용



**부모 모두 육아휴직 기간이 6개월 추가됨
(부모 각각, 1년 6개월을 사용할 수 있음)**

※ Step1의 각 Case에서 Step2를 하면 부모 모두의 육아휴직 기간이 6개월 추가됨.

Q²⁸

이전 회사에서 육아휴직 3개월을 사용했는데,
현재 재직 중인 회사에서 남은 육아휴직을 사용할 수 있나요?

육아휴직은 ①임신 중이거나, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있고 ②근속기간이 6개월 이상인 남녀 근로자라는 요건만 충족하면 자녀 당 최대1년(요건 충족시, 1년 6개월)을 사용할 수 있습니다.

전에 다니던 회사에서 3개월간 육아휴직을 사용했더라도 현재 다니는 회사에서 휴직 개시 예정일을 기준으로 육아휴직 요건 ①, ②를 모두 충족한다면 잔여 육아휴직을 사용할 수 있습니다.

단, 육아휴직을 3회 분할하여 사용한 경우에는 잔여기간이 있더라도 육아휴직을 사용할 수 없습니다.

Q²⁹

사업주의 승인이 없으면 육아휴직을 사용할 수 없나요?

근로자가 남녀고용평등 및 일·가정양립지원에 관한 법률 등 관계 법령에 따라 적법하게 육아휴직을 신청하는 경우, 해당 신청이 최소 근속기간이나 자녀의 연령 요건을 충족하지 못했다는 사정이 없는 한 **사업주는 허용 사실을 서면으로 통지**하여야 합니다.

따라서 사업주가 근로자의 육아휴직 신청일로부터 14일 이내에 **허용 사실을 서면 또는 전자적 방식으로 통지하지 않은 경우에는 허용한 것으로 간주**됩니다.

반면 근로자의 청구에 대해 사업주가 **명시적으로 거부하였다면, 근로자가 신청한 일자에 육아휴직이 개시되었다고 볼 수 없습니다**. 다만 정당한 이유 없이 육아휴직을 부여하지 않은 사업주는 관계법령에 따라 처벌될 수 있습니다.(500만원 이하의 벌금 규정 적용)

사업주의 육아휴직 거부에 대해서는 관할 노동청에 남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률 위반으로 진정을 제기할 수 있습니다.

Q³⁰

첫째 아이에 대한 육아휴직 중 둘째 아이를 출산하면 어떻게 되나요?

첫째 자녀에 대한 육아휴직 중 둘째 자녀를 출산하였다면 **첫째의 육아휴직은 출산 전일로 종료되고, 출산일부터 둘째의 출산전후휴가가 개시**됩니다. 첫째 자녀에 대해 미처 사용하지 못한 잔여기간은 자녀가 만 9세 또는 초등학교 3학년이 되기 전까지 사용할 수 있습니다.

다만 육아휴직 분할은 최대 3회에 한하여 가능하기 때문에 첫째 자녀에 대한 육아휴직을 이미 3회 분할 사용한 바 있다면 그 잔여기간을 사용하지 못할 수 있습니다. 분할횟수를 초과한 육아휴직의 잔여기간은 사업주가 재량으로 허용하는 경우에 한해 사용할 수 있습니다.

한편 근로자가 휴직 중 출산하여 사업주가 그 사실을 인지하지 못한 경우에는 그 사실을 안 때부터 출산전후휴가를 부여하더라도 법 위반으로 보기는 어렵습니다. 따라서 휴직 중 임신 사실을 알게 되면 회사에 미리 알리는 것이 좋습니다.

Q³¹

육아휴직의 분할 횟수는 어떻게 되며, 분할 후 잔여기간은 어떻게 산정하나요?

육아휴직은 **3회**까지 나눠 쓸 수 있습니다. 임신 중에 사용한 육아휴직은 분할 횟수에 포함하지 않습니다.

육아휴직 기간 산정 시 '일수'가 아닌 '**개월 수**'를 기준으로 합니다.

육아휴직은 1년(요건 충족시, 1년 6개월) 이내의 범위에서 사용할 수 있으므로 분할 사용 시 **분할 사용한 개월 수와 1개월에 미치지 못하는 일수를 합하여 1년(요건 충족시, 1년 6개월) 이내의 범위에서 사용**이 가능합니다. 이때 1개월에 미치지 못하는 일수는 해당 기간이 속한 1개월의 일수로 나누어 산정합니다.

육아휴직 기간 산정 예시

근로자 A가 2025. 1. 1 ~ 2025. 10. 15(1차 육아휴직)까지 임신 중 육아휴직을 사용
2025. 10. 16 ~ 2026. 1. 13까지 출산전후휴가 사용 후 2026년 1월 14일부터 2차 육아
휴직을 사용하려는 경우 육아휴직 종료일은?

- Step 1** 1차 육아휴직 사용 기간 : 2025. 1. 1 ~ 2025. 10. 15
9개월(2025. 1. 1 ~ 2025. 9. 30) + 15일/31일(2025. 10. 1 ~ 2025. 10. 31) $\div$ 9.48개월
- Step 2** 잔여 육아휴직 기간: 12개월 - 9.48개월 = 2.52개월
- Step 3** 1개월에 미치지 못하는 기간이 속한 1개월의 일수 산정
2026. 1. 14 ~ 2026. 2. 13 (총 31일) : 1개월째 되는 기간
2026. 2. 14 ~ 2026. 3. 13 (총 28일) : 2개월째 되는 기간
2026. 3. 14 ~ 2026. 4. 13 (총 31일) : 3개월째 되는 기간(0.52개월이 속한 기간)
0.52개월 $\times$ 31일 $\approx$ 16일 (**잔여일수가 '1일'에 못 미치는 경우 소수점 절사**)
즉, 2026. 1. 14부터 2개월 16일이 되는 날이 육아휴직 종료일이 됨
- Step 4** 2차 육아휴직 기간 : 2026. 1. 14 ~ 2026. 3. 29

더 자세한 내용은 센터 홈페이지를 통해 확인해보세요.



Q³²

첫째 아이 육아휴직 후 둘째 아이 육아휴직을 이어서 사용할 수 있나요?

육아휴직의 요건만 해당된다면 육아휴직을 연달아 사용하는 것에 대한 제한은 없습니다.

즉, 첫째 자녀에 대한 육아휴직을 사용하고 연이어 둘째 자녀에 대한 육아휴직을 사용할 수 있습니다. 다만, 육아휴직의 대상자녀가 동일하지 않기 때문에 자녀 **각각에 대해** 육아휴직 신청을 하여야 합니다. 사업주가 발급하는 확인서 또한 **대상자녀별로** 발급받아야 합니다.

Q³³

육아휴직 기간을 연장할 수도 있나요?

육아휴직 종료예정일을 연장하려는 경우 한 번만 연장할 수 있습니다. 휴직 기간을 연장하려는 경우 휴직 종료예정일 30일(유산·사산의 위험이 있는 경우, 배우자의 사망·부상·질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우에는 7일) 전까지 회사에 신청하여야 하고, **회사는 이를 허용하여야 합니다.**

반면, 당초 신청한 육아휴직 기간이 종료되지 않았음에도 휴직 종료예정일을 앞당기고자 하는 경우에는 회사의 동의가 있어야 합니다.

Q³⁴

아이가 만 9세가 되면 육아휴직을 연장할 수 없나요?

육아휴직은 휴직 개시일을 기준으로 임신 중이거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 대상으로 사용할 수 있습니다. (근속기간 6개월 이상인 경우 전제) 육아휴직 기간 중 자녀가 만 9세 또는 초등학교 3학년이 되더라도 남은 육아휴직 기간은 보장됩니다.

육아휴직 기간을 연장 신청하는 경우 **대상 자녀의 연령 역시 최초 육아휴직 개시 시점을 기준으로 판단**합니다.

따라서 **육아휴직 개시일에 자녀의 연령이 만 8세였다면 연장 시점에 자녀의 연령이 만 9세가 되더라도 1회에 한하여 휴직종료일 연장이 가능**합니다. 다만 이 경우에도 육아휴직 종료예정일로부터 30일 전까지 연장 신청서를 회사에 제출해야 합니다.

Q³⁵

육아휴직의 잔여기간이 6개월 남았으나, 자녀의 연령이 만9세, 초등학교 3학년입니다. 육아휴직의 잔여기간을 사용할 수 있는 방법은 없을까요?

육아휴직을 사용할 수 있는 대상 자녀의 연령은 만8세 또는 초등학교 2학년 이하이나, 육아기 근로시간 단축의 경우에는 만12세 또는 초등학교 6학년까지입니다. 이에 **대상 자녀의 연령이 육아휴직은 사용할 수 있으나, 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있는 연령에 해당한다면 육아휴직의 잔여기간 2배 기간을 육아기 근로시간 단축으로 활용하여 사용할 수 있습니다.**

예를 들어, 육아휴직의 잔여기간이 6개월인 경우 육아기 근로시간 단축으로 1년까지 사용 가능합니다.

Q³⁶

기간제 근로자인데 육아휴직 도중에 계약기간이 만료될 예정입니다. 육아휴직을 하면 자동적으로 계약기간이 연장되나요?

기간제 근로자라 하더라도 육아휴직을 사용하는 방법은 일반 근로자와 동일하며 **육아휴직 사용 도중 계약기간이 만료되는 시점을 기준으로 육아휴직도 종료됩니다.** 육아휴직 사용을 이유로 근로계약기간이 자동으로 연장되는 것은 아닙니다.

기간제 근로자 및 파견 근로자의 육아휴직 기간은 기간제법상 사용기간 또는 파견법상의 근로자 파견기간에 포함되지 않아 사업주가 근로자의 육아휴직 기간만큼 계약기간 또는 파견기간을 연장하더라도 무기계약 근로자로 전환 또는 직접 고용해야 하는 부담을 지지 않습니다.

기간제 근로자의 육아휴직 사용예시

2025. 1. 1 ~ 2025. 12. 31까지 1년을 계약하여 근무하다 2026. 1. 1 ~ 2026. 12. 31까지 계약기간이 갱신된 직장맘A가 사업주에게 2026. 7. 1 ~ 2027. 6. 30까지 육아휴직을 신청한 경우

→ 직장맘A가 육아휴직 1년을 모두 사용하기 위해서는 근로계약기간이 연장되어야 합니다. 만약 사업주가 직장맘A의 근로계약기간을 2027. 12. 31까지 연장해주고 2026. 7. 1부터 육아휴직 1년을 승인했다라도, 직장맘A는 2027. 1. 1자로 무기계약 근로자로 간주되지 않습니다. 육아휴직 기간을 제외한 나머지 기간이 2년을 넘어야 무기계약 근로자로 간주되기 때문입니다.

Q³⁷

제 명의의 사업자등록증이 있으면 육아휴직 급여를 받을 수 없나요?

영유아의 양육을 위해 일정 기간 휴직을 보장하는 육아휴직 제도의 취지상 휴직기간 중 다른 사업장으로 '이직' 또는 '취업'하는 경우에는 육아휴직 급여가 지급되지 않습니다.

여기서 '취업'은 다른 사업장에 상시근로를 제공하는 것뿐만 아니라 **자영업을 영위하는 경우도 당연히 포함하는 개념**입니다. 다만 사업자등록증 유무가 자영업의 영위 여부를 증명하는 것은 아니므로 고용센터는 사실관계를 조사하여 실제 사업 운영을 하고 있는지 확인합니다.

사업자등록증을 소지한 근로자의 **실제 사업 영위 여부·개인 사업과 직장 근로시간의 배분 정도·사업에의 기여 정도 등을 종합적으로 고려**하여, 근로자의 육아휴직이 자녀를 양육하기 위한 것이 아니라 다른 회사에 취업한 것으로 볼 수 있을 정도의 노동력을 자신의 사업에 투입하거나 자신의 사업에 전념하기 위한 것이라면 육아휴직 급여가 지급되지 않습니다.

따라서 **사업자등록이 단지 형식에 불과하다는 것을 입증**하면 사업자등록증을 소지하였더라도 육아휴직 급여를 받을 수 있습니다.

Q³⁸

육아휴직 기간 중 아르바이트 또는 부업을 해도 되나요?

육아휴직 기간 중 다른 사업장에 '취업'하는 경우 그 기간 동안에 대해서는 육아휴직 급여가 지급되지 않습니다.

아래 요건 중 어느 하나라도 충족하면 '취업'에 해당합니다.

1. 1주간의 소정근로시간이 **15시간 이상**인 경우
2. 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 월 **150만 원 이상**인 경우

육아휴직 기간 중 취업으로 보는 경우 예시

- 육아휴직 중 1주 소정근로시간이 10시간이고 월 소득 70만 원인 아르바이트를 하는 경우
: 취업에 해당하지 않아 육아휴직 급여 지급
- 육아휴직 중 1주 소정근로시간이 10시간이고 월 소득 160만 원인 부업을 하는 경우
: 취업에 해당하여 육아휴직 급여 미지급
- 육아휴직 중 1주 소정근로시간이 20시간이고 월 소득 140만 원인 아르바이트를 하는 경우
: 취업에 해당하여 육아휴직 급여 미지급

Q³⁹

임대소득이 월 150만 원 이상인 경우에도
육아휴직 급여를 받을 수 없나요?

자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 월 150만 원 이상인 경우에는 육아휴직 급여가 지급되지 않습니다.

임대사업도 자영업에 포함되기는 하나, 부동산 임대사업자 중 근로자를 고용하지 않고 임대 사무실도 두지 않는 경우에는 임대수익이 발생한다는 사실만으로 육아휴직의 취지를 벗어나 자녀 양육에 기여하지 않는다는 것으로 보기 어렵습니다.

따라서 직원을 고용하지 않고 임대사무실도 두지 않았다면 임대소득이 월 150만 원 이상 발생하더라도 육아휴직 급여 지급이 제한되지 않습니다.

Q⁴⁰

육아휴직 기간 중 본인의 회사에서 가끔 일해도 되나요?

육아휴직을 사용하는 사업장에 근로를 제공한 경우 휴직기간으로 볼 수 없으므로 휴직 중 회사에 출근하여 일한 날의 전일로 육아휴직은 종료됩니다. 예컨대 2025. 11. 1부터 2026. 10. 31까지 육아휴직 사용이 예정되어 있던 근로자가 육아휴직을 사용하고 있는 회사에 2026. 7. 1 근로를 제공하였다면, 2026. 6. 30 부로 육아휴직은 종료됩니다. 따라서 휴직중인 근로자에게 회사는 어떠한 형태로든지 근무하게 할 수 없습니다.

육아휴직의 분할횟수를 초과하여 근로자는 잔여기간을 사용하지 못할 수 있으며, 육아휴직 급여의 부정수급 문제가 발생될 수 있습니다.

Q⁴¹

육아휴직 중 배우자 출산휴가를 사용할 수 있나요?

육아휴직은 근로자가 자녀를 양육할 수 있도록 일정 기간 근로 제공 의무를 면제하는 휴직 제도를 말합니다. 배우자 출산휴가는 근로일에 사용할 수 있으므로 근로하지 않는 휴직 기간에는 사용할 수 없습니다.

다만, 사업주의 승인을 받아 육아휴직을 조기 종료하고 복직하는 경우, 배우자 출산휴가를 사용할 수 있습니다.

Q⁴²

육아휴직 기간 동안 4대 보험 처리는 어떻게 하나요?

※ 출산전후휴가 기간의 4대 보험 처리는 Q16, 육아기 근로시간 단축 기간의 4대 보험 처리는 Q52 참고



국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험을 4대 보험이라 합니다. 이 중 산재보험은 사업주가 전액 납부하므로 근로자는 국민연금, 건강보험, 고용보험에 대한 근로자분의 보험료만 납부하면 됩니다. 4대보험 업무는 회사가 처리하는 것이니, 근로자는 회사가 아래 표와 같이 처리했는지 확인하면 됩니다.

보험의 종류	보험료 처리방법
고용·산재보험	• 회사는 육아휴직 후 14일 이내 근로복지공단에 ‘근로자 휴직 등 신고’를 해야 함 • 육아휴직 기간에는 회사에서 급여가 지급되지 않으므로 고용보험료 및 산재보험료도 부과되지 않음
건강보험	• 사업주가 건강보험공단에 ‘휴직자 등 직장가입자 보험료 납입고지 유예 신청’함 이 경우 육아휴직 기간 내내 월별보험료가 부과되지 않고 고지 유예 해지 시 일괄 부과됨 • 육아휴직 기간에 ‘보험료 납입고지 유예’를 신청하면 그 기간 동안 보험료는 직장가입자 보수월액보험료 하한액으로 산정됨 (2026년 기준 장기요양보험료 포함 월 22,800원) • 육아휴직 종료 시 일괄 부과된 보험료를 분할하여 납부할 수도 있음
국민연금	• 노사 협의 하에 아래 두 가지 방법 중 선택할 수 있음 ① 별도 신고 절차 없이 휴직 직전 납입하던 연금보험료 그대로 납입 ② 사업주가 국민연금공단에 ‘국민연금 납부예외 신고’ 함 이 경우 육아휴직 기간 내내 연금보험료를 납부하지 않게 됨 • 납부예외 기간만큼 연금 수급기간이 단축 됨 • 납부예외 신고를 하지 않을 경우에는 국민연금보험료 정기결정 통지 전 소득총액 신고서를 제출해야 함

Q⁴³

쌍둥이(다태아) 자녀의 경우에도 ‘부모함께 육아휴직제’ 적용을 받을 수 있나요?

쌍둥이(다태아)의 경우에도 부모함께 육아휴직제가 적용됩니다. 다만, 두 자녀에 대한 각각의 육아휴직을 부모 모두 자녀 생후 18개월 이내에 동시에 또는 순차적으로 사용하여야 합니다.

즉, **첫 번째 자녀에 대하여 부모가 생후 18개월 이내에 동시 또는 순차적으로 육아휴직을 하고, 두 번째 자녀에 대하여도 부모가 모두 생후 18개월 이내에 동시 또는 순차적으로 육아휴직을 개시하여야** 두 자녀 모두 적용받을 수 있습니다.

예를 들어 2025년 1월 1일에 쌍둥이를 출산하였다면, 부모 모두가 2026년 6월 30일까지 첫째와 둘째의 육아휴직을 각각 개시하여 6개월 이상을 사용하시면 부모함께 육아휴직제의 특례혜택을 최대한 받을 수 있습니다.

Q⁴⁴

엄마와 아빠 모두가 육아휴직을 하는 경우에 어떤 혜택이 있나요?

엄마와 아빠 각각 같은 자녀를 대상으로 육아휴직을 3개월 이상 한 경우에는 육아휴직 기간이 6개월 추가됩니다. 즉 엄마, 아빠 각각 1년에서 1년 6개월까지 육아휴직을 사용할 수 있는 기간이 더 추가됩니다.

또 엄마와 아빠가 자녀의 생후 18개월 이내에 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 하는 경우에는 첫 6개월의 육아휴직 급여의 상한액이 일반 육아휴직 급여의 상한액보다 더 높습니다. 또한 중첩되는 기간에 따라 상한액의 금액도 더 커집니다.

육아휴직 기간도 늘어나고, 육아휴직 급여도 더 많이 받을 수 있습니다.

육아휴직 급여 (통상임금의 100% 단 6개월까지에 한함)		
구분	통상 육아휴직 급여의 상한액	부모함께 육아휴직제의 상한액
1개월	250만원	250만원
2개월		
3개월		300만원
4개월	200만원	350만원
5개월		400만원
6개월		450만원

Q⁴⁵

회사에서 제가 신청한 육아기 근로시간 단축 시간은 수용이 어렵다고 해요.
회사가 제안한 근로시간대로 단축해야 하나요?

사업주는 근로자가 신청한 육아기 근로시간 단축 시간을 그대로 수용하는 것이 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우가 아니라면 **근로자가 신청한 단축 시간을 그대로 수용**해야 합니다.

따라서 근로자가 신청한 단축 시간을 조정하기 위해서는 **신청 시간을 그대로 수용하는 경우 사업운영에 중대한 지장을 초래한다는 점을 회사가 입증**해야 합니다. 예를 들어 1주 40시간 근무하던 근로자가 1주 20시간으로 근로시간 단축을 신청했다면 회사는 사업운영에 중대한 지장이 있는 예외적인 경우에 한하여 1주 30시간으로 조정할 수 있는 것입니다.

남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률에 따라 육아기 근로시간 단축 허용을 거부할 수 있는 예외 사유에 해당하지 않음에도 근로자가 신청한 단축 시간이 아닌 새로운 단축 시간을 제안하는 경우에는 육아기 근로시간 단축 거부해 해당하여 동법에 따른 처벌 규정이 적용될 수 있습니다.(500만 원 이하의 과태료)

Q⁴⁶

육아기 근로시간 단축 시간을 주마다 달리할 수 있나요?

육아기 근로시간 단축을 신청하려는 근로자는 단축 기간 중의 근무 개시시각과 종료시각을 적은 신청서를 사업주에게 제출해야 합니다. 또한 회사와 근로자는 단축 개시 시 단축으로 인해 변경된 근로조건을 서면으로 작성해 두어야 합니다. 근로자가 신청한대로 육아기 근로시간 단축을 하는 것이 사업 운영에 중대한 지장을 초래하고 사업주가 이를 입증하는 경우에 해당하지 않는 한 회사는 근로자가 신청한 대로 육아기 근로시간 단축을 허용해야 합니다.

따라서 **근로시간을 주마다 달리 정할 수 있고, 특정 요일만 일할 수도 있습니다.**

Q⁴⁷

육아기 근로시간 단축 근무일이 공휴일과 중복되는 경우에는
어떻게 해야 하나요?

육아기 근로시간 단축에 따라 근로일이 정해지고, 정해진 근로일이 휴일과 중복되는 경우에는 육아기 근로시간 단축 전과 마찬가지로 휴일(근로제공의 의무가 없는 날)이 되는 것입니다.

Q⁴⁸ | 육아기 근로시간 단축 기간 중 연장근로를 할 경우 연장근로수당이 지급되나요?

사업주는 육아기 근로시간 단축 근로자에게 단축된 근로시간 외에는 연장근로를 요구할 수 없습니다. 다만, **근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 주 12시간 이내**에서 연장근로를 할 수 있습니다.

육아기 근로시간 단축 중인 근로자가 단축 후 소정근로시간을 초과하여 연장근로를 한 경우 **연장근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급**해야 합니다.

Q⁴⁹ | 육아기 근로시간 단축 중 임신기 근로시간 단축을 신청할 수 있나요?

육아기 근로시간 단축 중인 근로자가 임신기 근로시간 단축 사유(임신 12주 이내 또는 32주 이후)가 발생하여 근로기준법 제74조에 따라 추가로 임신기 근로시간 단축을 신청한 경우 **근로자의 단축된 근로시간이 1일 8시간 미만이면 사업주가 근로자의 1일 근로시간이 6시간이 되는 범위에서 임신기 근로시간 단축을 추가로 허용할 수 있습니다.** 그러나 육아기 근로시간 단축 기간 중 임신기 근로시간 단축 신청 사유가 발생하였다고 하더라도 사용자가 반드시 육아기 근로시간 단축을 종료하고 임신기 근로시간 단축으로 변경할 의무는 없습니다.

육아기 근로시간 단축 종료 사유가 존재하지 않음에도 근로자가 조기 종료를 요구하는 경우 사업주는 이를 허용할 의무가 없으며 거부할 수 있습니다.

육아기 근로시간 단축으로 1일 7시간 근무하던 근로자가 임신기 근로시간 단축을 추가로 사용하고자 하고 사업주가 이를 허용한다면 1일 6시간 근무를 하며 1일 7시간에 대한 임금을 지급받을 수 있습니다.(임신기 근로시간 단축의 경우 단축을 이유로 임금을 삭감할 수 없기 때문입니다)

Q⁵⁰

육아기 근로시간 단축 기간 중 사업주의 귀책사유로 휴업하게 된 경우 단축 사용 및 급여는 어떻게 되나요?

사업주의 귀책사유로 30일 이상 휴업을 하는 경우에는 사용하던 육아기 근로시간 단축은 휴업시작일 전날에 끝난 것으로 봅니다. 따라서 육아기 근로시간 단축을 전제로 고용보험 법상의 육아기 근로시간 단축 급여도 지급되지 않습니다.

다만, 사업주의 귀책사유로 휴업하는 경우에는 평균임금의 70%이상을 휴업수당으로 사업주는 근로자에게 지급해야 합니다.

휴업으로 종료된 육아기 근로시간 단축의 잔여기간을 다시 사용하고자 할 경우에는 시작에 정일의 30일전까지 회사에 신청하여 사용할 수 있습니다.

Q⁵¹

육아기 근로시간 단축 기간 중 월급이 맞게 계산되었는지 궁금해요.

사업주는 근로시간에 비례하여 적용하는 경우를 제외하면 육아기 근로시간 단축을 이유로 근로조건을 불리하게 변경할 수 없습니다. 따라서 단축 기간에 대한 통상임금은 단축 후 근로시간에 비례하여 감액 가능하나, 통상임금에 해당하지 않는 금액은 특별한 사정이 없는 한 전액 지급되어야 합니다.

육아기 근로시간 단축 기간 중 월급 산정 방식

Step 1 통상임금 및 근로시간에 비례하여 산정하는 임금항목 선정·합산
이때 실제 시간외근로 여부와 관계없이 고정적으로 시간외수당을 지급하기로 하는 근로계약을 체결하고, 이에 따라 연장근로를 전혀 하지 않는 경우에도 시간외수당이 지급되었다면 시간외수당도 근로시간에 비례하여 산정해야 합니다.

Step 2 단축 기간 월급과 통상의 근로기간 월급을 각각 계산하여 합산
육아기 근로시간 단축 기간과 통상의 근로기간이 혼재되어 있는 경우 각 기간의 월급을 일할계산한 후 합산합니다.(아래 ①과 ② 합산)

① 통상의 근로기간 내 월급

: 월 통상임금 × 통상의 근로기간 ÷ 해당 월의 전체 일수

② 육아기 근로시간 단축 기간 내 월급

월 통상임금 × $\frac{\text{단축 후 근로시간}}{\text{단축 전 근로시간}}$ × $\frac{\text{해당 월의 육아기 근로시간 단축 기간}}{\text{해당 월의 전체 일수}}$

Step 3 step2에서 산정된 금액에 실비변상적 금품과 통상임금에 해당하지 않는 임금 합산

육아기 근로시간 단축 기간 중 월급 산정 예시

2026년 5월 8일부터 1주 40시간에서 20시간으로 단축한 경우, 5월 월급(임금 산정기간 : 매월 1일 ~ 말일)은?

- 기본급 : 3,000,000원
- 식 대 : 100,000원(실제 식사 여부와 관계없이 매월 같은 금액 지급, 월 중간 산정사유 발생 시 일할계산)
- 교통비 : 직원이 실제 교통비 지출 내역을 제출하면 해당 금액을 보전*
(*2026년 5월 교통비 52,500원 사용)
- 고정연장수당 : 100,000원
(실제 연장근로 여부와 관계없이 매월 같은 금액 지급, 월 중간 산정사유 발생 시 일할계산)
- 가족수당 : 100,000원(본인 제외 동거가족 1인당 50,000원 지급)

Step 1 통상임금 및 근로시간에 비례하여 산정하는 임금항목 산정·합산

기본급 3,000,000원 + 식대 100,000원 + 고정연장수당 100,000원 = 3,200,000원

Step 2 Step1에서 산정된 임금을 바탕으로 육아기 근로시간 단축 기간 동안의 근로자의 임금을 일할계산 후 합산

① 통상근로기간 내 임금 (2026년 5월 1일 ~ 2026년 5월 7일)

: 3,200,000원 × (7일 ÷ 31일) = 722,581원

② 육아기 근로시간 단축기간 내 임금 (2025년 5월 8일 ~ 2025년 5월 31일)

: 3,200,000원 × (20시간 ÷ 40시간) × (24일 ÷ 31일) = 1,238,710원

③ ① + ② 합산

: 722,581원 + 1,238,710원 = 1,961,291원

Step 3 Step2에서 산정된 금액에 법에서 정한 상여금과 통상임금에 해당하지 않는 임금 합산

1,961,291원(①+② 산정금액) + 교통비 52,500원(실비변상적 금품) + 가족수당 100,000원

(통상임금에 해당하지 않는 임금) = 2,113,791원



고용보험, 산재보험, 건강보험, 국민연금을 4대보험이라고 합니다. 이 중 산재보험은 사업주가 전액 납부하므로 근로자는 국민연금, 건강보험, 고용보험에 대한 근로자분의 보험료만 납부하면 됩니다 4대보험 업무는 회사가 처리하는 것이니, 근로자는 회사가 아래 표와 같이 처리했는지 확인하면 됩니다.

보험의 종류	보험료 처리방법
고용·산재보험	• 회사는 육아기 근로시간 단축 후 14일 이내 근로복지공단에 '근로자 휴직 등 신고'를 해야 함(의무사항) • 회사에서는 육아기 근로시간 단축 기간 중 근로자에게 지급하는 보수에 보험료율을 곱하여 고용보험료로 공제함 • (회사의 편의에 따라) 회사가 근로복지공단에 '월평균보수 변경신고'를 할 수 있음 • '월평균보수 변경신고'를 하면 육아기 근로시간 단축으로 인해 줄어든 보수 기준으로 월별보험료가 부과됨 • '월평균보수 변경신고'를 하지 않으면 기존에 부과되던 월별보험료 그대로 납입하고 과납된 부분은 보수충액 신고 시 정산
건강보험	• 근로자 수가 100명 미만인 경우, 사업주가 건강보험공단에 '국민건강보험 직장가입자 보수월액 변경신청'을 할 수 있음 • '보수월액 변경신청'을 하지 않는 경우, 별도 신고 절차 없이 육아기 근로시간 단축 직전 납입하던 월별보험료 그대로 납입 • 보수에 비해 과납된 건강보험료는 연말(퇴직)정산 시 환급처리됨 • 근로자 수가 100명 이상인 경우, 사업주가 건강보험공단에 '국민건강보험 직장가입자 보수월액 변경 신청'을 해야 함(의무사항) • 근로자가 육아기 근로시간 단축을 14일 이전에 개시했다면 그 달의 15일 전까지, 15일 이후에 개시했다면 다음 달의 15일 전까지 '보수월액 변경신청'을 함 • '보수월액 변경신청'을 하면 신청한 달부터 육아기 근로시간 단축으로 인해 줄어든 보수 기준으로 월별보험료가 부과됨
국민연금	• (원칙) 별도 신고 절차 없이 육아기 근로시간 단축 직전 납입하던 연금보험료 그대로 납입 • (육아기 근로시간 단축으로 인해 소득이 20% 이상 감액된 경우) 사업주가 근로자의 동의를 얻어 국민연금공단에 '국민연금 사업장가입자 기준소득월액 변경신청' 함 • '기준소득월액 변경신청'을 하면 신청 다음달부터 육아기 근로시간 단축으로 인해 줄어든 보수 기준으로 연금보험료가 부과됨

Q⁵³

육아휴직의 잔여기간이 9개월 남아
육아기 근로시간 단축으로 사용하고 싶은데, 가능할까요?

육아휴직의 잔여기간 2배를 가산하여 육아기 근로시간 단축으로 사용할 수 있습니다. 그러나 육아기 근로시간 단축의 잔여기간을 육아휴직으로 사용하는 것은 불가능합니다.

육아휴직의 잔여기간이 9개월 남았으므로 육아기 근로시간 단축으로 9개월의 2배인 18개월을 사용할 수 있습니다. 이때 육아기 근로시간 단축 개시예정일 기준으로 ①만12세 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀가 있고, ②근속기간 6개월 이상인 남녀근로자에 해당하여야 합니다.

육아휴직시 ㉔동일한 자녀를 대상으로 부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용하였거나 ㉔한부모 ㉔장애아동의 부모에 해당하여 육아휴직 기간이 1년에서 6개월이 추가되어 총 1년 6개월이 되었다 하더라도 추가된 6개월은 육아기 근로시간 단축으로 사용하는 것은 불가능합니다. 즉, **육아휴직 기간 중 육아기 근로시간 단축으로 사용할 수 있는 기간은 1년에 한합니다.**

Q⁵⁴

2019년 10월 1일 전에 육아휴직 1년을 다 사용했습니다.
저는 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 없나요?

과거에는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합산하여 1년까지만 사용할 수 있었으나, 2019. 10. 1부터는 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 각각 1년씩 사용할 수 있게 되었습니다. 이때 개정법을 적용받기 위해서는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축의 합산한 사용기간의 잔여기간이 1년 중 1일이라도 남아 있어야 했습니다.

그러나 **2025. 2. 23부터는 2019. 10. 1 전에 육아휴직을 1년 사용하였거나, 육아기 근로시간 단축을 1년 사용하였거나 또는 합산하여 1년을 모두 사용한 경우라도 추가로 1년을 더 사용할 수 있게 되었습니다.**

예를 들어, 2019. 10. 1 전에 육아휴직 1년을 다 사용하였다 하더라도 2025. 2. 23부터는 자녀의 연령이 만12세 또는 초등학교 6학년 이하이고, 근속기간이 6개월 이상인 경우에는 육아기 근로시간 단축을 1년 사용할 수 있습니다.

Q⁵⁵

육아휴직 기간 중 회사에서 월급을 준다는데,
고용보험에서 지원되는 급여와 월급을 둘 다 받을 수 있는 건가요?

육아휴직 기간 중 회사로부터 **육아휴직을 이유로 금품을 지급 받은 경우**, 매월 단위로 육아휴직 기간 중에 지급 받은 금품과 육아휴직 급여를 합한 금액이 육아휴직 시작일 기준으로 한 월 통상임금을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액을 육아휴직 급여에서 빼고 지급합니다.

예를 들어, 월 통상임금이 300만원인 근로자가 고용보험에서 지원되는 육아휴직 급여 외에 사업주로부터 100만원을 추가로 받은 경우에는 육아휴직 급여 250만원(첫3개월까지의 육아휴직 급여 상한액)과 사업주로부터 받은 100만원을 합한 금액은 350만원으로 근로자의 월 통상임금인 300만원보다 50만원을 초과합니다.

이런 경우에는 육아휴직 급여는 250만원에서 50만원을 뺀 200만원만 지급됩니다.

이때 육아휴직을 이유로 한 금품에는 상여금, 연차휴가수당, 성과급 등 그 동안의 근로에 대한 기여 등을 고려하여 지급되는 금품은 해당하지 않습니다.

Q⁵⁶

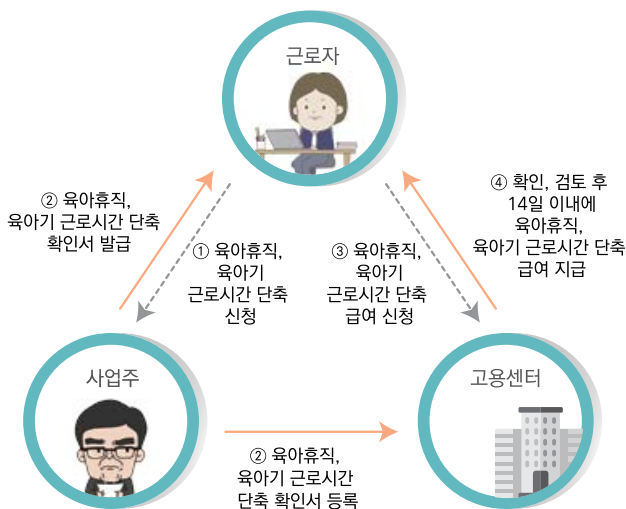
육아휴직(육아기 근로시간 단축) 신청과 급여신청 등의 절차가 복잡해요.
어떻게 하면 되나요?

자녀를 돌보기 위해 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축(이하 “육아휴직 등”이라 한다)을 하고자 하는 근로자는 **육아휴직 등 개시예정일의 30일 전까지 회사에 신청**해야 합니다. 그렇지 않은 경우 회사는 육아휴직 등 개시일을 신청일로부터 30일 이내로 지정할 수도 있습니다.

회사는 육아휴직 등 확인서를 근로자에게 직접 교부하거나, 고용보험 홈페이지에 등록해야 합니다. 이후 근로자는 본인이 작성한 육아휴직 등 급여신청서와 회사에서 작성한 육아휴직 등 확인서를 고용센터에 제출하여 육아휴직 등 급여를 신청합니다. 급여신청은 **육아휴직 등을 시작한 날 1개월 이후부터 1개월 단위로 신청하거나 육아휴직 등 종료 후 12개월 이내에 한꺼번에 신청할 수 있습니다**. 급여신청을 받은 고용센터는 제출서류를 검토한 후 14일 이내에 근로자의 계좌로 육아휴직 등 급여를 지급합니다.

예를 들어 2026. 1. 2 ~ 2027. 1. 1 육아휴직을 한 경우 첫 달인 2026. 1. 2 ~ 2026. 2. 1의 급여는 육아휴직을 시작한 날 1개월 이후인 2026. 2. 2부터 급여신청이 가능하고, 늦어도 육아휴직 종료 후 12개월이 넘지 않는 2028. 1. 1까지는 신청하여야 합니다.

육아휴직, 육아기 근로시간 단축 신청과 급여 신청 절차



※ 사업주는 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 확인서를 근로자에게 직접 교부하거나 온라인 (고용24) 등록하는 방법 중 1가지를 선택할 수 있습니다.

육아기 근로시간 단축시 임금과 급여 산정 예시

월 통상임금 300만원을 받는 직장맘이 근로시간을 주 40시간에서 주 20시간으로 단축한 경우, 임금과 육아기 근로시간 단축 급여는 아래와 같습니다.

$$\textcircled{1} \text{ 회사에서 받는 통상임금 } 3,000,000\text{원} \times \frac{20\text{시간}}{40\text{시간}} = 1,500,000\text{원}$$

② 고용보험에서 받는 육아기 근로시간 단축 급여

(1) 최초 10시간분

$$3,000,000\text{원} \times 100\% = 3,000,000\text{원} \quad \leftarrow \text{통상임금 100\%가 상한액 250만원을 초과했으므로 상한액을 기준으로 계산}$$

$$2,500,000\text{원} \times \frac{10\text{시간}}{40\text{시간}} = 625,000\text{원}$$

(2) 나머지 시간분

$$3,000,000\text{원} \times 80\% = 2,400,000\text{원} \quad \leftarrow \text{통상임금 80\%가 상한액 160만원을 초과했으므로 상한액을 기준으로 계산}$$

$$1,600,000\text{원} \times \frac{(40\text{시간} - 20\text{시간} - 10\text{시간})}{40\text{시간}} = 400,000\text{원}$$

$$(1) + (2) = 1,025,000\text{원}$$

$$\text{총 합계 } \textcircled{1} + \textcircled{2} = 1,500,000\text{원} + 1,025,000\text{원} = 2,525,000\text{원}$$

[☒] 육아휴직

[☐] 육아기 근로시간 단축

확인서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, []에는 해당되는 곳에 ☒ 표시를 합니다. (앞쪽)

기 본 사 항	① 사업장관리번호		111-11-11111		② 사업장명	서울특별시 서남권직장맘지원센터	
	③ 사업장소재지 및 담당자		사업장소재지 : 서울시 금천구 가산디지털1로 120, G밸리 창업복지센터 3층 담당자 : 홍길동 연락처(전화번호) : 02-852-0102 이메일 : workingmom0102@gmail.com)				
	④ 근로자 성명		김 직장맘		⑤ 근로자 주민등록번호	123456-2345678	
	⑥ 대상 자녀의 성명	육아휴직	이권이	⑦ 대상 자녀의 주민등록 번호(출산 예정일)	육아 휴직	210509-3456789	
		육아기 근로시간 단축			육아기 근로시간 단축		
⑧ 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간			2026 년 7 월 21 일 ~ 2027 년 7 월 20 일				
⑧-1. 위 육아휴직 기간에 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항 단서에 따른 육아휴직 추가 부여기간(6개월)이 포함되어 있습니까? []예 [☒]아니오							
⑧-2(⑧-1란을 '예'로 선택한 경우). 육아휴직 추가 부여기간(6개월)이 포함된 경우 그 사유는 무엇입니까? [] 부모 모두 3개월 이상 육아휴직 사용 [] 한부모가족지원법 제4조제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 부 또는 모 [] 「장애인복지법 시행규칙」 별표1에 따른 장애의 정도가 심한 장애아동의 부 또는 모							
⑨ 육아기 근로시간 단축에따른 근로시간 변동		근로시간 단축 전 소정근로시간 총 시간 근로시간 단축 후 소정근로시간 총 시간					
⑩ 통상임금 (육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 기준)				산정기준 : 시급, 일급, 주급, 월급, 기타 통상임금 : 3,000,000 원			
⑪ 산정기준 단위기간 동안의 소정근로시간 (육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 기준)				총 209 시간			
⑫ 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간 중 급여지급 내역				월		원	
				월		원	
				월		원	
				월		원	
				월		원	
				월		원	
				월		원	
「고용보험법」 제71조·제74조제2항 및 같은 법 시행규칙 제118조에 따라 위와 같이 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 사실을 확인합니다. 확인자 사업장명 서울특별시 서남권직장맘지원센터 대표자 김 센터장 (서명 또는 인) ○○지방고용노동청(지청)장 귀하							

육아휴직(육아기 근로시간 단축)확인서는 회사에서 작성하는 것입니다.

직장맘&직장대디의 이해를 돕기 위해 활용서에 담았습니다.

⑧ 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간

사업주가 근로자에게 부여한 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축의 총 기간을 적습니다.

⑧-1, ⑧-2 육아휴직 추가 부여기간 포함 여부 등

부모 모두 3개월 이상 육아휴직 사용, 한부모, 장애아동의 부모에 해당하는 경우 육아휴직의 기간이 6개월이 추가되어 총 1년 6개월을 사용할 수 있습니다. 해당여부와 그 사유를 선택합니다.

⑨ 육아기 근로시간 단축에 따른 근로시간 변동

육아휴직의 경우에는 빈칸으로 비워둡니다. 육아기 근로시간 단축인 경우 육아기 근로시간 단축 전 1주 소정근로시간과 육아기 근로시간 단축 후 1주 소정근로시간을 각각 적습니다.

⑩ 통상임금

산정기준 : 근로자에게 해당하는 임금 산정기준에 “○” 표시를 합니다.

통상임금 : 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 시작일 기준 통상임금을 적습니다. 월급 근로자의 경우는 시작일 현재의 월 통상임금을, 주급·일급·시급 근로자의 경우 해당 통상임금(주급·일급·시급)을 적습니다.

※ 통상임금 해당여부는 **임산·출산·육아기 노동법 안내서 P1을 참고하시기 바랍니다.**

⑪ 산정기준 단위기간 동안의 소정근로시간

산정기준 동안의 소정근로시간은 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 시작일을 기준으로 근로자와 사용자가 정하여 근로하기로 한 시간을 말합니다. 위 ⑩번에서 통상임금 산정기준 단위기간을 월급으로 표시한 경우 월 소정근로시간을 기재하면 됩니다. 단, 연장·야간·휴일근로시간 등은 소정근로시간이 아니므로 제외합니다. 월급 근로자가 주 40시간을 근로하는 경우 소정근로시간은 월 209시간입니다. 시급 또는 일급으로 표시한 경우 1일의 소정근로시간을 적되, 일 소정근로시간 및 1주간의 근무일수가 불규칙할 경우에는 이전 4주간을 통산하여 1일 평균 근로시간을 적습니다.

※ 주40시간, 1일 8시간 근무하는 근로자의 월 소정근로시간 계산법 :

$$(40 \text{ 시간} + 8 \text{ 시간}) \times 4.34 \text{ 주} = 208.32 \text{ 시간} \approx 209 \text{ 시간}$$

⑫ 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축기간 중 급여지급 내역

육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간 중에 급여를 사업주가 지급한 경우(지급예정인 경우 포함) 해당 기간별 지급금액을 적습니다. 육아휴직은 무급휴직이므로 급여지급 내역이 없지만, 육아기 근로시간 단축은 근무한 시간에 대해 사업주로부터 급여를 받아야 하므로 급여지급 내역이 있어야 합니다.

사업장명, 사업주명, 사업주의 확인(서명 또는 인)이 정확하게 기재되어 있는지 꼭 확인하시기 바랍니다.

※ 정확한 통상임금 산정을 위하여 해당 근로자의 임금대장 또는 급여명세서, 근로계약서 등을 첨부하여 근로자에게 제공하시기 바랍니다.

※ 2쪽의 공지사항 및 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, []이나 ()에는 해당되는 곳에 ✓ 표를 합니다. (3쪽 중 1쪽)

접수번호	접수일	처리기간 : 14일
1. 신청인 정보		
성명 김 직장맘	주민등록번호 123456-2345678	
주소 서울시 금천구 가산디지털1로 (연락처 : 010-1234-4567)		
대상 자녀의 주민등록번호 210529-3456789	출산 예정일	
2. 신청내용		
① 급여 신청기간 2026년 7월 21일 ~ 2026년 8월 20일		
①-1: 위 급여 신청기간에 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항 단서에 따른 육아휴직 추가 부여기간(6개월)이 포함되어 있습니까? [] 에 [☒] 아니오		
①-2: (①-1란을 '예'로 선택한 경우) 육아휴직 추가 부여기간(6개월)이 포함된 경우 그 사유는 무엇입니까? [] 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부(父) 또는 모(母) [] 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모 [] 「장애인복지법 시행규칙」 별표 1에 따른 장애의 정도가 심한 장애아동의 부 또는 모		
② 급여를 지급받을 계좌번호 : 은행명: 서울은행 계좌번호: 111-11-11111 예금주: 김 직장맘		
대상 자녀에 대해 신청인이 아닌 부 또는 모가 과거에 육아휴직을 사용한 적이 있어 이번 육아휴직이 부모 중 두 번째 육아휴직에 해당합니까? [] 에 [☒] 아니오		
④ ③란을 '예'로 선택한 경우) 육아휴직 개시일 기준 신청인의 육아휴직 대상 자녀가 생후 18개월 이내에 해당합니까? [] 에 [☒] 아니오		
④-1: ④란을 '예'로 선택한 경우 신청인의 배우자가 작성) 신청인의 배우자가 「고용보험법 시행령」 제95조의3제1항에 따른 육아휴직 급여 특례 규정을 적용받게 되면 해당 배우자에게 육아휴직 급여의 추가 지급분이 발생합니까? [] 에 [] 아니오 배우자 성명: 주민등록번호: (은행명: 계좌번호: 예금주:)		
④-2: ④란을 '아니오'로 선택한 경우) 신청인이 신청하려는 육아휴직 급여의 종류를 선택합니다. [] 「고용보험법 시행령」 제95조에 따른 육아휴직 급여 [] 「고용보험법 시행령」 제95조의2제1항에 따른 육아휴직 급여 특례 ※ 2022년 1월 1일 현재 피보험자의 육아휴직 급여 특례의 적용 기간이 1개월 이상 남은 경우로서 2022년 1월 1일 이후의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여 특례를 적용받으려는 경우 선택할 수 있습니다.		
⑤ 신청인은 「한부모가족지원법」 제4조제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 모 또는 부로서 「고용보험법 시행령」 제95조의3제3항에 따른 육아휴직 급여를 신청하는 것입니까? [] 에 [☒] 아니오		
3. 확인사항		
⑥ 급여 신청기간 중 사업주로부터 급여를 받은 사실이 있습니까? [] 에 (급여를 받은 기간: 부터 까지, 금액: 원), [☒] 아니오		
⑦ 급여 신청기간 중에 조기 복직 또는 퇴사했거나 다른 사업장에서 근로소득 또는 자영업업을 통한 사업소득 활동을 한 사실이 있습니까? [] 에 [☒] 아니오 ※ '예'를 선택한 경우 아래 난에서 해당되는 곳에 √ 표시를 하고, 해당 내용을 적습니다. · () 조기복직 조기복직일: 총 소득액: 원 · () 퇴사 퇴사일: 원 · () 근로소득 소득활동기간: 총 소득액: 원 · () 사업소득 소득활동기간: 원 · 근로소득의 경우 주당 근로시간: 주 시간		
⑧ 배우자가 대상 자녀에 대해 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 동시에 부여받은 사실이 있습니까? [] 에 (휴직 또는 근로시간 단축 기간: 부터 까지), [☒] 아니오		
⑨ 급여 신청기간 연장 사유(육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간이 끝난 후 12개월이 지나서 신청하는 경우에만 적습니다) []		
4. 서명 및 날인		
「고용보험법」 제70조 또는 제73조의2 및 같은 법 시행규칙 제116조제1항에 따라 위와 같이 신청합니다. 2026년 8월 21일 신청인 김 직장맘 (서명 또는 인) 배우자 (서명 또는 인)		

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

① 급여 신청기간

신청서 작성 시점에 급여를 지급받으려는 육아휴직 등 기간을 적습니다. 예를 들어, 2026. 7. 21 ~ 2027. 7. 20 까지 육아휴직을 사용하는 김 직장맘이 2026. 8. 21에 1개월 분 급여를 신청하는 경우에는 “① 급여 신청기간 2026년 7월 21일 ~ 2026년 8월 20일”이라고 기재합니다.

①-1 : 위 급여 신청기간에 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항 단서에 따른 육아휴직 추가 부여기간(6개월)이 포함되어 있습니까?

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항 단서에 따라 추가로 부여받은 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여 신청 여부를 적고, ①-2란에는 그 사유를 선택합니다.

③ 대상 자녀에 대해 신청인이 아닌 부 또는 모가 과거에 육아휴직을 사용한 적이 있어 이번 육아휴직이 부모 중 두 번째 육아휴직에 해당합니까?

같은 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직을 사용한 사람에 해당하는지 여부를 적습니다.

④ (③란을 ‘예’로 선택한 경우) 육아휴직 시작일 기준 신청인의 육아휴직 대상 자녀가 생후 18개월 이내에 해당합니까?

자녀가 생후 18개월이 될 때까지 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 사용한 경우에는 육아휴직 급여가 상환되어 지급됩니다. ※Q44를 참고해 주세요.

④-1: ④란을 ‘예’로 선택한 경우 신청인의 배우자가 작성) 신청인의 배우자가 「고용보험법 시행령」 제95조의3제1항에 따른 육아휴직 급여 특례 규정을 적용받게 되면 해당 배우자에게 육아휴직 급여의 추가 지급분이 발생합니까?

부모함께 육아휴직제로 인해 육아휴직 급여의 추가 지급분이 발생한 육아휴직 급여 신청인의 배우자가 적습니다.

⑦ 급여 신청기간 중에 조기 복직 또는 퇴사했거나 다른 사업장에서 근로소득 또는 자영업을 통한 사업소득 활동을 한 사실이 있습니까?

급여 신청기간 중 ③ 신고한 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간보다 조기에 복직 또는 퇴사했거나, ④ 해당 기간에 다른 사업장에서 근로소득 또는 자영업을 통한 소득이 있는 경우에만 적습니다. 급여신청기간 중 근로소득 및 사업소득이 있었던 경우에는 해당 소득활동을 했던 기간과 소득금액을 적되, 근로소득이 있었던 경우에는 주당 근로시간까지 적습니다.

⑥⑦⑧⑨를 사실대로 적지 않으면 부정수급으로 결정되어 수급한 급여액을 반환해야 하고, 그 급여액의 2배에 해당하는 금액을 추징당하는 등의 불이익을 받을 수 있습니다.

기 타

Q⁵⁷ | 피보험단위기간이 무엇인가요? 출산전후휴가 기간이 피보험단위기간에 포함되나요?

피보험단위기간이란 '고용보험 피보험기간' 중 '보수 지급의 기초가 된 날'을 합한 기간을 말합니다. '피보험기간'이란 급여 신청 당시 재직 중인 회사에서 고용보험에 가입된 기간을 말하고, '보수 지급의 기초가 된 날'이란 급여가 지급되기로 약속한 날을 말합니다. 출근 해서 일하기로 약속한 날인 소정근로일(연차를 사용한 날 포함), 출근은 안 했지만 급여가 지급되는 법정유급휴일, 취업규칙이나 단체협약에서 정한 약정유급휴일 등이 여기에 포함됩니다.

출산전후휴가 급여는 **휴가 종료일 기준으로 피보험단위기간을 산정**합니다. 따라서 출산 전후휴가 시작일 당시 피보험단위기간이 180일 미만이어도 휴가가 끝난 날을 기준으로 180일 이상이라면 고용보험으로부터 출산전후휴가 급여를 지급받을 수 있습니다.

출산전후휴가는 **90일(미숙아 100일/다태아 120일)** 중 최초 60일(다태아 75일)이 유급기간입니다. 다만 60일(다태아 75일) 전 기간이 아닌 소정근로일만 피보험단위기간에 포함됩니다.

출산전후휴가 종료일 이전의 고용보험 피보험단위기간 충족 여부에 따른 급여 지급

	휴가 종료일 기준 고용보험 피보험단위기간 180일 이상 여부	출산전후휴가	
		최초 60일 (다태아 75일)	마지막30일/미숙아40일 (다태아 45일)
대 기 업	180일 이상	• 사업주가 통상임금 100% 지급	• 고용보험에서 통상임금 100% 지급 (상한액 : 30일 기준 220만원)
	180일 미만	• 사업주가 통상임금 100% 지급	• 고용보험 미적용자 출산급여 150만원
우선 지원 대상 기업	180일 이상	• 고용보험에서 통상임금 100% 지급 (상한액 : 30일 기준 220만원) • 월 통상임금이 220만원을 초과하는 경우 차액분은 사업주가 지급	• 고용보험에서 통상임금 100% 지급 (상한액 : 30일 기준 220만원)
	180일 미만	• 사업주가 통상임금 100% 지급	• 고용보험 미적용자 출산급여 150만원

Q⁵⁸

5인 미만 회사에서도 모성보호제도 및 일·가정양립지원제도 마음 편하게 쓸 수 있을까요?

5인 미만 사업장의 경우에도 사업주는 요건을 갖춘 근로자에게 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가, 가족돌봄등근로시간단축을 부여할 의무가 있습니다. 근로자가 관련 제도를 신청하였음에도 사용자가 거부한다면 관할 노동청에 진정을 제기할 수 있습니다.

한편 5인 미만 사업장에서도 출산전후휴가 기간과 그 후 30일, 육아휴직 기간은 사업을 계속 할 수 없게 된 경우를 제외하고는 해고가 절대적으로 금지되는 기간입니다.

5인 미만 사업장의 근로자는 해고 되었을 때 노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기할 수 없습니다. 그러나 출산전후휴가와 육아휴직 사용을 이유로 한 해고 등 불이익한 처우는 5인 미만 사업장에서도 금지되고, 근로자는 관할 노동청에 진정을 제기할 수 있습니다.

모성보호, 일·가정양립지원 제도 중 5인 미만 사업장에 적용되는 제도와 적용되지 않는 제도는 다음과 같습니다.

5인 미만 사업장 적용	5인 미만 사업장 적용 제외
• 임신 중 또는 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 도덕상 또는 보건상 유해 위험한 사업 사용금지 • 임신 중인 여성의 연장근로 금지 • 임신 중인 여성의 야간, 휴일근로 제한 • 산후 1년이 지나지 않은 여성의 시간외근로 제한 • 출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가, 가족돌봄등근로시간단축	• 태아검진시간의 허용 • 육아시간

Q⁵⁹

모성보호 및 일·가정양립지원제도 사용시 연차휴가는 어떻게 사용하나요?

제도 사용 중 연차휴가 사용방법

1. 유산·사산 휴가, 난임치료휴가, 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴직·휴가로 인해 연차휴가를 사용하지 못한다면 미사용 연차에 대해 수당으로 지급하거나, 노사간 합의하여 이월하여 사용할 수 있습니다.
2. 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄 등 근로시간 단축, 임신기 근로시간 단축 (2025. 9. 30. 전 사용한 연차휴가에 한함)의 경우 기존 연차휴가 일수를 시간 단위로 환산하고, 실제 사용한 시간만큼 차감합니다.

산정예시

15개의 연차 발생시 → $15 \times 8\text{시간} = 120\text{시간}$
 120시간에서 육아기 근로시간 단축 중 5시간의 연차휴가 사용했다고 가정할 경우,
 $120\text{시간} - 5\text{시간} = 115\text{시간}$

3. 임신기 근로시간 단축 (2025. 9. 30. 이후 사용하는 연차휴가에 한함)은 기존 연차휴가 일수를 시간단위로 환산한 후 아래처럼 시간을 차감합니다.
 - ① 1일 연차휴가 사용시 : 6시간 차감 또는 8시간 차감 모두 가능
 - ② 시간 단위로 연차휴가 사용시 : ㉠㉢ 모두 가능

산정예시 임신기 근로시간 단축을 하던 중 3시간의 연차휴가 사용시

- ㉠ 실제 사용시간만큼 차감 : 3시간 차감
- ㉡ 사용시간 $\times 8/6$ 차감 : $3\text{시간} \times 8/6 = 4\text{시간}$ 차감
- ㉢ 사용 후 잔여 연차가 통상근로자와 동일하게 차감 = $(3\text{시간} + 2\text{시간}) = 5\text{시간}$ 차감

※주의 : 휴가 사용 후 남은 휴가가 통상 근로자와 동일하도록 산정하여야 하며, 어느 방식을 선택하더라도 통상 근로자보다 불리하게 운영할 수 없습니다.

제도 사용 후 다음연도 연차휴가 산정방법

1. 유산·사산 휴가, 난임치료휴가, 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴가, 임신기/육아기 근로시간 단축 (단, 2024. 10. 22 이후에 한함)의 경우 해당 기간은 출근한 것으로 보고 연차휴가를 산정합니다.
2. 가족돌봄 등 근로시간 단축, 임신기/육아기 근로시간 단축 (단, 2024. 10. 22 전에 한함)의 경우 단시간 근로자의 연차휴가 산정과 동일하게 산정합니다.

단시간 근로자 연차휴가 산정방식

$$\text{통상 근로자의 연차휴가 일수} \times \frac{\text{단시간 근로자의 1주 소정근로시간}}{\text{통상 근로자의 1주 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$$

출근율 산정의 대상기간 내에 단축기간과 통상 근로기간이 혼재되어 있다면, 단축기간과 통상 근로기간 각각에 대해 발생한 연차휴가일수(시간)를 계산한 후 합산합니다.

다만, 해당 연도에 근로자의 단축기간을 제외하더라도 출근일수가 연간 총 소정근로일수*의 80%이상인 경우에는 비례계산하지 않고 모두 부여해야 합니다.

*소정근로일수란 근로 제공의 의무가 있는 날을 말함. 소정근로일수 산정시 휴일 및 휴무일은 모두 제외됨.
사업장에 따라 달리 산정됨

Step 1 해당 연도의 통상 근로기간의 출근일수가 연간 총 소정근로일수의 80% 이상 여부 확인
(80% 이상) 연차유급휴가를 비례계산하지 않고 모두 부여
(80% 미만) Step2로 가기

Step 2 단축 기간 중 발생한 연차휴가 시간 산정

Step 3 통상의 근로기간 중 발생한 연차휴가 시간 산정(연차휴가 일수 × 8시간)

Step 4 Step2와 Step3에서 산정된 시기 합산

Case1

Q | 2023년 1월 1일에 입사하여 2025년 1월 1일부터 6월 30일까지 가족돌봄 등 근로시간 단축으로 1주 30시간 근무한 경우(이외의 기간은 1주 40시간 근무), 2026년 1월 1일 발생하는 연차휴가는?

*상시근로자수 5인 이상, 2025년 연간 총 소정근로일수 247일, 가족돌봄 등 근로시간 단축 소정근로일수 121일 전제

*1시간 미만은 1시간으로 간주

Step 1 $\frac{\text{연간 총 소정근로일수}(247\text{일}) - \text{가족돌봄 등 근로시간 단축일수}(121\text{일})}{\text{연간 총 소정근로일수}(247\text{일})} \times 100 = 51\%$
80% 미만으로 Step2로 가기

Step 2 단축기간(A) : 16일 $\times \frac{\text{A기간의 소정근로일수}(121\text{일})}{\text{연간 총 소정근로일수}(247\text{일})} \times \frac{30\text{시간}}{40\text{시간}} \times 8\text{시간}$

Step 3 통상 근로기간(B) : 16일 $\times \frac{\text{B기간의 소정근로일수}(126\text{일})}{\text{연간 총 소정근로일수}(247\text{일})} \times 8\text{시간}$

Step 4 Step2와 Step3에서 산정된 시간 합산 : 48시간 + 66시간 = 114시간

1일 8시간 기준 14일 2시간 (114시간 ÷ 8시간) 사용 가능

Case 2

Q | 2023년 1월 1일에 입사하여 2025년 1월 1일부터 2025년 2월 10일까지 (소정근로일 28일) 가족돌봄 등 근로시간 단축을, 2025년 2월 11일부터 2025년 12월 31일까지 (소정근로일 219일) 통상 근무를 한 경우, 2026년 1월 1일 발생하는 연차휴가는 며칠인가요?

*상시근로자 수 5인 이상 사업장, 2025년 연간 총 소정근로일수 247일을 전제

- A. 해당 연도에 가족돌봄 등 근로시간 단축을 제외한 소정근로일수가 연간 총 소정근로일수에서 차지하는 비율이 80%이상(88.7%)이므로 연차유급휴가를 비례계산하지 않고 모두 부여됩니다. (16일)

$$\frac{\text{가족돌봄 등 근로시간 단축을 제외한 소정근로일수}(219\text{일})}{\text{연간 총 소정근로일수}(247\text{일})} \times 100 \approx 88.7\%$$

80% 이상이므로 연차 16일 발생

3. **가족돌봄휴직 기간**은 출근율 계산시 가족돌봄휴직 기간을 제외한 나머지 소정근로일수를 기준으로 출근율을 산정하며, 연차유급휴가일수는 **가족돌봄휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일수와 연간 총 소정근로일수의 비율에 따라 산정**합니다.

Step 1
$$\frac{(\text{연간 소정근로일수} - \text{가족돌봄휴직 기간의 소정근로일수})}{\text{연간 소정근로일수}} \times 100$$

Step 2 step1이 80% 이상인 경우

: 정상휴가 일수(15일에 근무기간에 따른 가산휴가를 더한 일수)

step1이 80% 미만인 경우

① **출근율 산정**

$$\frac{(\text{연간 총 소정근로일수} - \text{해당기간의 소정근로일수} - \text{결근일수})}{\text{연간 총 소정근로일수} - \text{해당기간의 소정근로일수}}$$

② **출근율(①)이 80% 이상인 경우**

$$\text{정상휴가일수} \times \frac{(\text{연간 총 소정근로일수} - \text{해당기간의 소정근로일수})}{\text{연간 총 소정근로일수}}$$

출근율(①)이 80% 미만인 경우

: 전년도 개근월수 × 1일

Q⁶⁰

자녀의 방학에도 가족돌봄휴가 사용이 가능한가요?

자녀의 양육에 따른 가족돌봄휴가는 **자녀의 학교 행사(입학식, 졸업식, 학예회, 운동회, 참여수업, 학부모상담 등) 참석, 학교의 휴교에 따른 자녀돌봄, 병원진료 동행** 등으로 긴급하게 자녀의 돌봄이 필요한 경우 사용할 수 있습니다.

Q⁶¹

가족돌봄휴직 사용 후 퇴사하면 퇴직금이 줄어드나요?

퇴직금은 “**평균임금 × 30일 × 총 계속근로기간/365일**”로 계산합니다.

여기서 평균임금이란 산정사유 발생일(예컨대 퇴직일) 이전 3개월 동안 지급된 임금 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말합니다. **가족돌봄휴직 기간과 그 기간에 받은 임금은 평균임금 산정 시 기준이 되는 총일수와 임금총액에서 제외**됩니다. 따라서 가족돌봄휴직 사용 직후 퇴사하더라도 가족돌봄휴직 이전의 3개월을 기준으로 평균임금을 산정하기 때문에 퇴직금이 감소하지 않습니다.

가족돌봄휴직 사용 후 2개월을 근무하고 퇴사한 경우에도 2개월간 지급받은 총 임금을 그 기간의 총일수로 나누어 평균임금을 산정하기 때문에 퇴직금이 줄어들지 않습니다.

가족돌봄휴직 이외에도 아래 사유로 인한 기간은 평균임금 산정 시 제외됩니다.

평균임금 산정 시 제외되는 기간

- | | |
|---|------------------------|
| •수습을 시작한 날부터 3개월 이내의 기간 | •사용자의 귀책사유로 휴업한 기간 |
| •출산전후휴가 및 유산·사산 휴가 기간 | •업무상 부상 또는 질병으로 휴업한 기간 |
| •육아휴직 기간 | •육아기 근로시간 단축 기간 |
| •가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 기간 | •적법한 쟁의행위기간 |
| •사용자의 승인을 받아 휴업한 기간 | |
| •「병역법」, 「예비군법」 또는 「민방위기본법」에 따른 의무를 이행하기 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간(그 기간 중 임금을 지급받았다면 제외되지 않음) | |

Q⁶²

출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 기간 퇴직연금은 어떻게 처리하나요?

출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 하는 경우에도 근로관계는 계속 유지되기 때문에 회사는 부담금을 납입해주어야 합니다. 그러나 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등의 기간은 임금총액이 평소에 비해 낮아지기에 평균임금 산정기간에서 제외합니다. (단, 근속기간에는 포함됩니다.)

※ 평균임금 산정 시 제외되는 기간은 <Q61. 가족돌봄휴직 사용 후 퇴사하면 퇴직금이 줄어드나요?> 참고

확정기여형(DC형) 퇴직연금 제도에 가입한 근로자에 대해서는 해당기간 동안 회사는 아래와 같이 부담금을 납입해 주어야 합니다.

$$\text{부담금 수준} = \frac{\text{연간임금총액} - \text{출산전후휴가 또는 육아휴직 기간(단축기간) 받은 임금}}{12(\text{월}) - \text{출산전후휴가 또는 육아휴직 기간(단축기간)}(\text{월})}$$

출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등의 기간 동안 무급 또는 급여가 줄어든다고 하여도 부담금 수준은 달라지지 않습니다. 휴가나 휴직 전과 동일하게 부담금을 납입해주시면 됩니다.

확정기여형(DC형) 퇴직연금 부담금 적립 예시

월 통상임금 300만원인 근로자 A가 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 (40시간 → 30시간)까지 연달아 사용하는 경우 퇴직연금 부담금 적립방법은?

*통상임금을 제외한 임금항목이 없다고 가정함

- 출산전후휴가 사용기간 : 2024. 4. 1 ~ 2024. 6. 29 (90일)
- 육아휴직 사용기간 : 2024. 6. 30 ~ 2025. 6. 29 (1년)
- 육아기 근로시간 단축 사용기간 : 2025. 6. 30 ~ 2026. 6. 29 (1년)

1. 2024년 퇴직연금 불입액

$$\begin{aligned} \text{2024년 부담금 수준} &= \text{2024. 1. 1} \sim \text{2024. 3. 31} \text{ 임금총액} \div 3\text{개월} \\ &= 9,000,000 \div 3\text{개월} = 3,000,000\text{원} \end{aligned}$$

2. 2025년 퇴직연금 불입액

2025년 1년 전부 육아휴직과 육아기 근로시간 단축으로 보냈기 때문에 전년도 DC형 퇴직연금 부담금과 동일하게 불입
2025년 부담금 수준 = 2024년 부담금 수준 = 3,000,000원

3. 2026년 퇴직연금 불입액

$$\begin{aligned} \text{2026년 부담금 수준} &= \text{2026. 6. 30} \sim \text{2026. 12. 31} \text{ 임금} \div 6.03\text{개월} \\ &= 18,100,000\text{원} \div 6.03\text{개월} = 3,001,658\text{원} \end{aligned}$$

Q⁶³

퇴직금을 포기하겠다는 합의서를 쓰고 육아휴직에 들어갔는데,
퇴직금을 받을 수 없나요?

퇴직금을 사전에 포기하겠다는 합의서는 작성을 하여도 무효입니다. 따라서 합의서를 작성하였다 하더라도 퇴직금은 받을 수 있습니다. 왜냐하면 퇴직금은 퇴직을 하였을 때 발생하는 것으로 퇴직하기 전에 그 권리를 포기하는 합의를 하는 것은 법률에 위반되기 때문입니다.

Q⁶⁴

직원들에게 출산휴가, 육아휴직 등을 허용한 사업주에게는
혜택이 없을까요?

네, 출산육아기 근로자의 권리를 보장한 우선지원대상기업 사업주에게는 고용보험에서 **출산 육아기 고용안정장려금**을 지원합니다.

① 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 사용 중인 근로자의 업무를 분담할 동료를 지정하고 별도의 수당을 지급하기로 한 경우에는 **업무분담 지원금**이 지급됩니다.

육아휴직의 경우에는 월 60만원(30인 이상)에서 월 40만원(30인 미만)까지 지원되며, 육아기 근로시간 단축의 경우 월 20만원이 지급됩니다.

② 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 허용한 사업주에게는 **육아휴직(육아기 근로시간 단축) 지원금**이 월 30만원*(자녀가 생후 12개월 이내에 연속하여 사용한 첫 3개월은 월100만원)씩 지급되며 * 인센티브 적용시 월 10만원 추가됨.

③ 출산휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 사용하는 근로자를 대체할 새로운 인력을 채용한 경우에는 **대체인력 지원금**이 지급됩니다. 육아기 근로시간 단축의 경우 월120만원이 지원되며, 유산·사산휴가, 출산휴가, 육아휴직의 경우 월 최대 140만원(30인 미만) 또는 월 130만원(30인 이하)이 지급됩니다. 단 인건비의 80% 한도 범위내에서만 지급됩니다.

④ 근로자가 임신 사유로 근로시간을 단축하는 것을 허용한 경우 **위라벨일자리 장려금** 등이 지원됩니다.

⑤ 또한 임금 삭감없이 자녀의 양육을 위해 출퇴근시간을 조정(10시 출근제)한 경우에도 지원금이 지원됩니다.

자세한 사항은 안내서 **출산육아기 고용안정장려금(P34~37)**을 참고하시기 바랍니다.

Q⁶⁵

육아로 인한 퇴사 시 실업급여를 받을 수 있나요?

구직급여(실업급여)는 해고나 권고사직 등 비자발적 이직 시 받는 것이 원칙입니다. 다만, **자발적 이직이라 하더라도 임신, 출산, 육아를 이유로 휴가·휴직을 요청하였으나 허용되지 않아 이직한 경우에는 예외적으로 수급자격을 인정받는 경우도 있습니다.**

구직급여 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직사유는 P73를 참고해주세요.

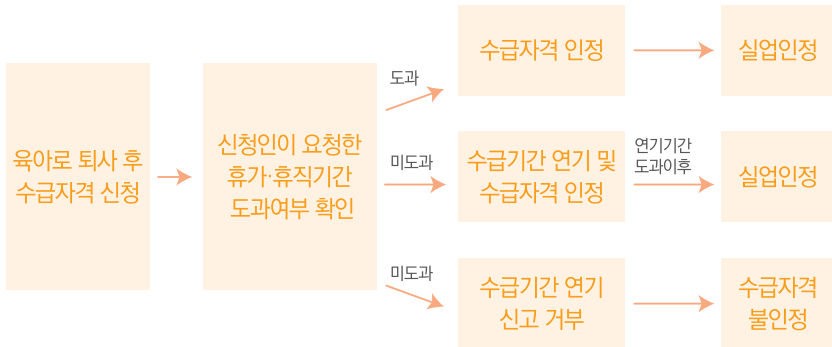
지급요건

- ① 임신, 출산, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)의 육아를 이유로 이직하였을 것
 - ② 이직하기 전 사업주에게 휴가·휴직을 요청(법상 보장된 육아휴직 사용 후 추가로 휴가·휴직을 요청하는 경우도 포함)하였으나 허용되지 않아 불가피하게 이직하였을 것
 - ③ 이직 시점에 동일 자녀에 대해 배우자가 육아휴직 중이거나 혹은 자녀를 보육하고 있지 않았을 것
 - ④ 이직 시점에 시간선택제 근로로 전환, 근로시간 단축, 직장 보육시설 활용 등이 가능한 경우가 아니었을 것
- * 임신, 출산의 경우에도 사업주가 휴가, 휴직을 부여하지 않아 불가피하게 이직한 경우 등 구체적인 사실관계에 따라 실업급여가 지급될 수도 있습니다.

입증방법

지급요건을 확인하기 위해 고용센터에서는 사업주와 근로자에게 각각 [육아로 인한 퇴사 확인서]를 요청합니다.

수급자격 인정



구직급여는 수급자격이 인정된 후 ‘근로의 의사와 능력을 가지고 적극적으로 재취업활동을 하였는지 확인’을 통해 실업인정이 된 경우에 지급됩니다. 그러므로 육아로 인해 퇴사한 경우 육아 문제가 해결된 이후에 취업활동이 가능한 시점에 구직급여를 받을 수 있습니다. 즉, 육아를 이유로 취업이 불가하기 때문에, 퇴사과정에서 신청한 휴가·휴직기간이 다 끝날 때까지는 구직급여가 지급되지 않습니다.

구직급여는 이직일 다음날부터 12개월 이내에만 지급됩니다. 원칙적으로 퇴사 직전 사업주에게 신청했었던 휴가·휴직기간이 지났을 때 육아문제가 해결된 것으로 보기 때문에, 휴가·휴직기간이 다 끝날 때까지 수급기간 연기신청을 하여야 합니다. 임신, 출산, 육아를 이유로 이직한 경우 수급기간을 총 4년(기본 1년 + 연장 3년)까지 연장할 수 있습니다.

다만, 육아 문제가 휴가·휴직 종료 전에 해소되었다면 육아문제가 이때 해결된 것으로 인정합니다. 관련한 입증 책임은 구직급여 신청자에게 있습니다.

육아문제가 해결되지 않았는데도 수급기간 연기신청을 하지 않는 경우에는 수급자격이 불인정되어 구직급여를 받지 못하므로 주의해야 합니다.

육아로 인한 퇴사 확인서(사업주용)는 회사에서 작성하는 것입니다. 직장맘&대디의 이해를 돕기 위해 활용서에 담았습니다.

육아로 인한 퇴사 확인서(사업주용)

귀사에서 퇴사한 근로자(○○○)의 실업급여 수급자격을 판단하는데 필요하여 고용보험법 제108조에 따라 아래의 사항을 요청하오니, 확인하여 주시기 바랍니다.

이 직 근로자	성 명	생년월일	
	주 소		
	이직당시 근무부서		
확 인 내 용 (해당사항에 √ 표시)			
1. 상기인의 업무내용 및 출퇴근시간 (구체적으로 기재)			
2. 상기인이 평소 욕아로 인하여 업무수행이 곤란함을 호소한 적이 있는지 여부		☐ 있다. • 시 기 : • 호소내용 :	☐ 없다.
3. 상기인의 소관업무의 성격상 욕아와 병행이 가능한 지 여부		☐ 가능함 ☐ 불가능함	
4. (욕아와 관련하여) 상기인이 직무전환 배치 등을 요청한 적이 있었는지 여부		☐ 있다(부서명 및 업무) : ☐ 없다	
5. (욕아와 관련하여) 상기인이 근로시간 단축 등을 요청한 적이 있었는지 여부		☐ 있다 ☐ 없다	
6. (욕아와 관련하여) 상기인에게 전환배치 또는 근무시간 조정 등을 해 줄 수 있었는지 여부		☐ 전환배치 가능(부서명 및 업무) → ☐ 전환배치 불가능	
7. (욕아와 관련하여) 상기인이 휴가나 휴직을 요청한 적이 있었는지 여부 - 있을 경우 요청기간 및 방법		☐ 있다 (요청기간: ~) (요청방법:) ☐ 없다	
8. 회사 규정이나 사정상 상기인에게 퇴사 대신 휴가나 휴직을 부여할 수는 있었는지 여부		☐ 부여 가능 (가능 기간 :) ☐ 부여 불가능 (이유 :)	
9. 귀사에 직장보육시설이 설치되어 있는지 여부		☐ 있다 ☐ 없다	
10. 상기인의 욕아로 인한 이직과 관련된 기타 참고사항			

위의 사실을 확인 합니다.

20 년 일

사업체명

소속:

직 위:

확여자(사업주) : (인)

육아로 인한 퇴사 확인서(근로자용)

성 명		생년월일	
확 인 내 용 (해당사항에 ✓ 표시)			
1. 신청인의 업무내용 및 출퇴근시간 (구체적으로 기재)			
2. 신청인의 소관업무 성격상 육아와 병행이 가능한 지 여부	☐ 가능함 ☐ 불가능함		
3. (육아와 관련하여) 직무전환 배치 등을 사업장에 요청한 적이 있었는지 여부	☐ 있다(부서명 및 업무) : ☐ 없다		
4. (육아와 관련하여) 사업장에서 신청인에게 전환배치 또는 근무시간 조정 등을 할 수 있었는지 여부	☐ 전환배치 가능(부서명 및 업무) → ☐ 전환배치 불가능		
5. (육아와 관련하여) 근로시간 단축을 사업장에 요청한 적이 있었는지 여부	☐ 있다 ☐ 없다		
6. 휴가나 휴직을 요청한 적이 있었는지 여부 - 있을 경우 요청기간 및 방법	☐ 있다 (요청기간: ~) (요청방법:) ☐ 없다		
7. 회사 규정이나 사정상 퇴사 대신 휴가나 휴직을 활용할 수 있었는지 여부	☐ 활용 가능 (가능 기간 :) ☐ 활용 불가능 (이유 :)		
8. 배우자가 현재 동일 자녀에 대해 육아휴직 중인지 여부	☐ 그렇다 ☐ 아니다		
9. 배우자가 현재 취업 중인지 여부	☐ 그렇다 ☐ 아니다		
10. 육아로 인한 이직과 관련된 기타 참고사항			

위의 사실을 확인 합니다.

확인자 :

(서명 또는 인)

Q⁶⁶

2026.1.1.부터 시행되는 육아기 10시 출근제 지원금은 어떤 제도인가요?

육아기 10시 출근제 지원금은 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 둔 근로자의 신청에 따라, 사업장이 출·퇴근 시간을 조정하여 임금 삭감 없이 주당 소정근로시간을 단축한 경우 사업주에게 지급되는 지원금입니다. 출근 시간을 늦추거나 퇴근 시간을 앞당기는 방식 모두 가능합니다

지원 대상 사업주는 **우선지원대상기업 또는 중견기업**입니다.

지원 대상 근로자는 **만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀**를 둔 근로자로서, 근로시간 단축 시작 이전 6개월 동안 **주당 소정근로시간이 35시간 이상**이었던 근로자입니다.

지원금을 받기 위해서는 다음 요건을 **모두 충족**해야 합니다.

- ① 근로자의 신청에 따라 출근시간 또는 퇴근시간을 조정해 근로시간을 단축할 것
- ② 근로시간 단축 후 주당 소정근로시간이 30시간을 초과하고 35시간 이하가 되도록 운영할 것(매일 1시간 이상 단축 필요)
- ③ 근로시간 단축을 이유로 임금을 감액하지 않을 것
- ④ 취업규칙 또는 인사규정에 근로시간 단축 제도를 두고, 전자적·기계적 방식으로 출퇴근 기록을 관리할 것
- ⑤ 근로시간 단축을 최소 1개월 이상 지속해 운영할 것

지원수준

단축 후 주 총 소정근로시간	지원금액(월 최대)	구성 내용
주 30초과 ~ 35시간 이하	30만원	10시 출근제 지원금
주 30시간 이하	50만원	10시 출근제(30만)+임금감소액보전금(20만)

자주 묻는 질문(FAQ)

사업주가 반드시 도입해야 하나요?

아닙니다. 육아기 10시 출근제는 사업장이 자율적으로 도입하는 제도이며, 근로자의 신청만으로 시행 의무가 발생하지는 않습니다.

육아기 근로시간 단축 제도와 함께 사용할 수 있나요?

사용은 가능하나, 기간이 겹치는 경우에는 하나의 지원금만 지급됩니다.

자녀가 여러 명이면 지원 기간이 늘어나나요?

아닙니다. 근로자 1명당 최대 1년까지만 지원됩니다.

Q⁶⁷

임신, 출산, 육아를 이유로 불이익을 받으면 어떻게 해야 하나요?

본 활용서에 적힌 임신/출산/육아기 근로자 보호조항들은 법에서 정하고 있는 강행규정이므로 근로자는 이러한 제도들을 당당하게 사용할 수 있습니다.

제도 사용을 이유로 불이익을 당한 근로자는 노동위원회 구제신청 및 고용노동부 신고(진정, 고소, 고발) 등을 통해 권리를 구제받을 수 있고, 법을 위반한 사업주는 처벌될 수 있습니다.

임신/출산/육아기 근로자 보호제도로 인해 불이익을 받은 근로자는 **직장법지원센터**로 문의하세요. 사안별로 구체적인 대처방안을 상담해 드리겠습니다.

» 임신/출산기 근로자 보호조항 위반 시 벌칙조항

- * 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하의 벌금
 - 출산전후휴가 기간과 그 후 30일간 그 근로자를 해고한 사용자
- * 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
 - 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 사용자
- * 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
 - 임신부에게 연장·야간·휴일근로를 시켰거나 쉬운 종류의 근로로의 전환을 거부한 사용자
 - 유·사산휴가, 출산전후휴가, 출산전후휴가 분할사용을 미부여한 사용자
- * 500만원 이하의 벌금
 - 출산전후휴가 후 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 않은 사용자

» 육아기 근로자 보호조항 위반 시 벌칙조항

- * 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
 - 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우, 육아휴직 기간에 그 근로자를 해고한 사용자
 - 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에 대하여 해고나 근로조건을 불리하게 하거나 그 밖의 불리한 처우를 한 사용자
- * 1천만원 이하의 벌금
 - 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 연장근로를 요구한 사용자
- * 500만원 이하의 벌금
 - 육아휴직 미부여 및 육아휴직 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 사용자
 - 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 사용자

근로자의 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유(제101조제2항 관련)

- 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유가 이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우
 - 실제 근로조건이 채용 시 제시된 근로조건이나 채용 후 일반적으로 적용받던 근로조건보다 낮아지게 된 경우
 - 임금체불이 있는 경우
 - 소정근로에 대하여 지급받은 임금이 「최저임금법」에 따른 최저임금에 미달하게 된 경우
 - 「근로기준법」 제53조에 따른 연장 근로의 제한을 위반한 경우
 - 사업장의 휴업으로 휴업 전 평균임금의 70퍼센트 미만을 지급받은 경우
- 사업장에서 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 경우
- 사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그 밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우
- 3의2. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘을 당한 경우
- 사업장의 도산·폐업이 확실하거나 대량의 감원이 예정되어 있는 경우
- 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사정으로 사업주로부터 퇴직을 권고받거나, 인원 감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직 희망자의 모집으로 이직하는 경우
 - 사업의 양도·인수 합병
 - 일부 사업의 폐지나 업종전환
 - 직제개편에 따른 조직의 폐지 축소
 - 신기술의 도입, 기술혁신 등에 따른 작업형태의 변경
 - 경영의 악화, 인사 적체, 그 밖에 이에 준하는 사유가 발생한 경우
- 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 통근이 곤란(통근 시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로는 사업장으로의 왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우를 말한다)하게 된 경우
 - 사업장의 이전
 - 지역을 달리하는 사업장으로의 전근
 - 배우자나 부양하여야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전
 - 그 밖에 피할 수 없는 사유로 통근이 곤란한 경우
- 부모나 동거 친족의 질병·부상 등으로 30일 이상 본인이 간호해야 하는 기간에 기업의 사정상 휴가나 휴직이 허용되지 않아 이직한 경우
- 「산업안전보건법」 제2조제2호에 따른 "중대재해"가 발생한 사업장으로서 그 재해와 관련된 고용노동부장관의 안전보건상의 시정명령을 받고도 시정기간까지 시정하지 아니하여 같은 재해 위험에 노출된 경우
- 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력 축감의 감퇴 등으로 피보험자가 주어진 업무를 수행하는 것이 곤란하고, 기업의 사정상 업무종류의 전환이나 휴직이 허용되지 않아 이직한 것이 의사의 소견서, 사업주 의견 등에 근거하여 객관적으로 인정되는 경우
- 임신, 출산, 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(임양한 자녀를 포함한다)의 육아, 「병역법」에 따른 의무복무 등으로 업무를 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 사업주가 휴가나 휴직을 허용하지 않아 이직한 경우
- 사업주의 사업 내용이 법령의 제정·개정으로 위법하게 되거나 취업 당시와는 달리 법령에서 금지하는 재화 또는 용역을 제조하거나 판매하게 된 경우
- 정년의 도래나 계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 된 경우
- 그 밖에 피보험자와 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 근로자도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우

출산부터 돌봄·주거·일상까지, 서울시가 함께 합니다

서울시는 출산, 육아, 돌봄 외에도 주거, 일·생활 균형 등 다양한 측면에서 서울시민들을 지원하고 있습니다. 자세한 내용은 서울시 홈페이지에서 확인하시기 바라며, 세부 사항이 변경될 수 있습니다.



탄생육아 몽땅정보통

돌봄 주거	
공보육 · 초등 돌봄시설 확충	돌봄공백 지원
키움센터	서울형 시간제 전문 어린이집
지역아동센터 등	서울형 아이돌봄 키움센터 운영 등
건강한 발달 및 성장 지원	맞춤형 저출생 주거 지원
서울아이 발달지원센터	자녀출산 무주택가구 주거비 지원
육아전문가 양육 코칭 지원 등	신혼부부 임차보증금 이자 지원 등
일 · 생활 양육친화	
일생활균형 사각지대 해소	양육친화 환경 조성
중소기업 워라밸 포인트제	서울형 키즈카페 조성
서울형 출산휴가 급여 지원 등	서울엄마아빠 택시 등
경제적 부담 완화	
육아용품 반값할인몰 <탄생응원몰>	
첫만남 이용권 지원 등	
만남 · 출산	
만남 · 결혼지원	난임 지원 확대
공공시설을 활용한 결혼식	난임부부 시술비 지원 확대
청년 1인 가구 소셜 다이닝 건강한 밥상 등	한의원 난임치료 지원 등
임산부 지원 강화	
서울형 산후조리경비 지원	
임산부 교통비 지원 등	

발행인: 김문정 / 발행처: (사)한국여성변호사회 / 발행일: 2026년 2월 27일 /

글쓴이: 서울특별시 서남권직장맘지원센터 / 디자인 및 홍보: 서울특별시 서남권직장맘지원센터 /

인쇄 및 편집: 단디기획 / ISBN 979-11-997520-1-6 (PDF)

무료상담 이용안내

	서남권직장맘지원센터	동부권직장맘지원센터
전화 상담	02) 852-0102	02) 335-0101
내방 상담	서울시 금천구 가산디지털1로120 G밸리창업복지센터 3층	서울시 광진구 아차산로30길 36 동부여성발전센터 1층
온라인 상담	gworkingmom.net	workingmom.or.kr
카톡 상담	카톡 친구 검색 「서남권직장맘지원센터」 	카톡 친구 검색 「동부권직장맘지원센터」 
상담 시간	월·화·수·금 10:00 ~ 17:00	월~금 10:00 ~ 17:00
야간 상담	목요일 10:00 ~ 20:00	화요일 18:00 ~ 20:00
변호사 상담	수요일 14:00 ~ 17:00 (예약제)	-

